

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. JASA RAHARJA (PERSERO)**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

Nama : GUSTIA LARAS PUTRI RITONGA
NPM : 1505160681
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



UMSU
Unggul | Cerdas | Berkualitas

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 UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 20 Maret 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : **GUSTIA LARAS PUTRI RITONGA**
NPM : **1505160681**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASA RAHARJA (PERSERO) CABANG SUMATERA UTARA**

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

Tim Penguji

Penguji I

(Drs. DANI ISKANDAR, SE, MM)

Penguji II

(M. TAUFIK LESMANA, SP, MM)

Pembimbing

(MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, SE, M.Si)

Panitia Ujian

Ketua

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

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, SE, M.Si)





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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

NAMA LENGKAP : GUSTIA LARAS PUTRI RITONGA
N.P.M : 1505160681
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL PENELITIAN : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASA RAHARJA (PERSERO) CABANG SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing

MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, S.E., M.Si

Diketahui/Disetujui
Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

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

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU



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



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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : GUSTIA LARAS PUTRI RITONGA
 N.P.M : 1505160681
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASA RAHARJA (PERSERO) CABANG SUMATERA UTARA

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
5/2 - 2019	- KATA PENGANTAR	D.	KATA PENGANTAR 4/2/19
	- DAFTAR ISI		
	- DAFTAR TABEL DAN GAMBAR		
11/2 - 2019	- ABSTRAK	D.	KATA PENGANTAR 4/2/19
	- FORMAT PENULISAN		
	- KUTIPAN AHLI		
	- POPULASI DAN SAMPEL		
14/2 - 2019	- TEKNIK ANALISA DATA	D.	KATA PENGANTAR 4/2/19
	- UJI VALIDITAS DAN RELIABEL		
	- MULTI KOLINEARITAS DAN HETEROSKEDAS		
	- UJI t		
	- UJI F (ANOVA)		
18/2 - 2019	- PERSENTASE JAWABAN RESPONDEN	D.	KATA PENGANTAR 4/2/19
	- JUMLAH POPULASI DAN SAMPEL		
	- ANGKET LAMPIRAN		
4/3 - 2019	- KESIMPULAN DAN SARAN	D.	KATA PENGANTAR 4/2/19
	- LAMPIRAN (TABEL T, F, R, JUMLAH-SARAN)		

Medan, Maret 2019
 Diketahui /Disetujui
 Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, SE, M.Si

JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : GUSTIA LARAS PUTRI RITONGA
NPM : 1505160601
Konsentrasi : MSDM
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.....20.

Pembuat Pernyataan



NB :

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

ABSTRAK

Gustia Laras Putri Ritonga. NPM 1505160681. Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tahun 2019.

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara sedangkan sampel yang memenuhi kriteria penarikan sampel pengamatan yang dilakukan berjumlah 52 karyawan dengan menggunakan quota sampling. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik studi dokumentasi, wawancara, angket, uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas), uji hipotesis (uji t dan uji F) dan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistical Package for the Social Sciens*) versi 16.00. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan adanya pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan terdapat pengaruh signifikan variabel disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT atas segala rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini berdasarkan hasil penilaian pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara. Shalawat beriring salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, semoga kita mendapat syafa'at beliau di Yaumul Ma'shar adapun tujuan penulis skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Karyawan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara.”** Adalah dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) jurusan Manajemen. Dalam penyelesaian penyusunan skripsi ini penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada berbagai pihak yang banyak membantu dan memberikan masukan kepada penulis sehingga dapat terlaksana tanpa bantuan dan dorongan semangat maupun sumbangan pikiran dari pihak-pihak terkait. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini izinkanlah penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua tercinta Ayahanda Muhammad Yusuf Ritonga dan Ibu tercinta Sri Murni Zora serta abang tercinta Muhammad Imam Sakti Ramadhan Ritonga, yang telah memberikan cinta dan kasih sayang yang tiada hentinya baik moril maupun materil dan doanya selama ini.

2. Bapak Dr. Agussani, M.A.P, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E, M.M, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. HasrudyTanjung, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si selaku KetuaProgram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jufrizen, SE, M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Muhammad Andi Prayogi, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang sudah banyak mengarahkan penulis dalam pembuatan skripsi ini.
9. Ibu Linzzy Pratami Putri, SE, M.M selaku Dosen Penasehat Akademik penulis.
10. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) beserta Staff Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen, yang telah banyak memberikan ilmu pendidikan kepada penulis, selama di dalam proses belajar mengajar di kampus.
11. Kepada pihak PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara yang telah memberi izin dan membantu memberi informasi kepada penulis untuk melakukan kegiatan penelitian.

12. Seluruh Staff dan Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara atas segala peran, bimbingan, pemberian informasi yang sangat membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
13. Muhammad Syukron Aditya, Selly Tiara, Siti Sheila Putri dan Yudhy Devine terima kasih atas dukungan dan bantuan selama penulis menyelesaikan skripsi ini.
14. Seluruh teman-teman 8/D Manajemen Siang yang membantu, memberikan dorongan dan memberikan motivasi serta semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa di dalam penulisan skripsi ini banyak terdapat kekurangan dan jauh dari sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak yang dapat membangun kesempurnaan skripsi ini. Penulis juga berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembacanya.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Medan, Maret 2019

Penulis

Gustia Laras Putri Ritonga
1505160681

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teori.....	7
1. Kinerja Karyawan	7
a. Pengertian Kinerja Karyawan	7
b. Penilaian Kinerja Karyawan	8
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	9
d. Indikator-indikator Kinerja Karyawan	14
2. Disiplin Kerja.....	16
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	16
b. Tujuan Disiplin Kerja	17
c. Macam-Macam Disiplin Kerja.....	19
d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	21
e. Indikator-indikator Disiplin Kerja	22
3. Komitmen Organisasi.....	24
a. Pengertian Komitmen Organisasi.....	24
b. Jenis-Jenis Komitmen Organisasi	26
c. Cara Menumbuhkan Komitmen Organisasi.....	26
d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	27
e. Indikator-indikator Komitmen Organisasi	28
B. Kerangka Konseptual	29
C. Hipotesis	32

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	33
A. Pendekatan Penelitian	33
B. Defenisi Operasional.....	33
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
D. Populasi dan Sampel	35
E. Teknik Pengumpulan Data	36
F. Teknik Analisis Data.....	42
IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
A. Hasil Penelitian.....	48
B. Teknik Analisis Data.....	55
C. Pembahasan	67
V KESIMPULAN DAN SARAN.....	70
A. Kesimpulan.....	70
B. Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	29
Gambar II.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	30
Gambar II.3 Kerangka Konseptual.....	32
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T	45
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	46
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas.....	56
Gambar IV.2 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	59
Gambar IV.3 Kriteria Pengujian Hipotesis 1	63
Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis 2	64

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Indikator Disiplin Kerja.....	34
Tabel III.2 Indikator Komitmen Organisasi.....	34
Tabel III.3 Indikator Kinerja Karyawan	34
Tabel III.4 Pelaksanaan Penelitian	35
Tabel III.5 Skala Pengukuran Likert	37
Tabel III.6 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	39
Tabel III.7 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi.....	40
Tabel III.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	40
Tabel III.9 Hasil Uji Reabilitas	41
Tabel IV.1 Skala Pengukuran Likert	48
Tabel IV.2 Jenis Kelamin	49
Tabel IV.3 Usia	49
Tabel IV.4 Tingkat Pendidikan	50
Tabel IV.5 Persentase Jawaban Responden Kinerja Karyawan.....	50
Tabel IV.6 Persentase Jawaban Responden Disiplin Kerja.....	52
Tabel IV.7 Persentase Jawaban Responden Komitmen Organisasi.....	54
Tabel IV.8 Hasil Uji Multikolinieritas.....	57
Tabel IV.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	60
Tabel IV.10 Hasil Uji Statistik (t) Parsial.....	62
Tabel IV.11 Hasil Uji Simultan (Uji F)	65
Tabel IV.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (<i>R-Square</i>).....	66

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era modern ini manusia sebagai sumber daya memegang peran sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi. Masalah utama dalam manajemen sumber daya manusia yang patut mendapat perhatian adalah kinerja karyawan. Karena keberhasilan suatu perusahaan atau instansi dipengaruhi oleh kinerja karyawan tersebut. Menurut Bintoro dan Daryanto(2017, hal. 109)kinerja merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh seorang atasan.Menurut Kasmir (2016, hal.182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam periode, biasanya satu tahun. Kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Sutrisno(2011, hal. 172) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang dapat dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja karyawan yang ada sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus

berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan.

Agar kinerja karyawan dapat tercapai dengan baik maka perusahaan perlu memperhatikan disiplin karyawan karena disiplin memegang peranan penting terhadap peningkatan kinerja seorang karyawan. Menurut Hasibuan (2016, hal. 193) bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sinambela (2016, hal. 334) disiplin kerja adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja. Proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada karyawan. Menurut Agustini (2011, hal. 70) disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasari atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi. Pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan untuk bekerja secara kooperatif dengan karyawan lainnya.

Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan norma-norma sosial yang berlaku dilingkungan sekitar. Selain disiplin kerja, komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Komitmen organisasi menjadi perhatian penting dalam banyak penelitian karena memberikan dampak signifikan terhadap perilaku kerja

seperti kinerja, absensi kerja dan *turn over* karyawan. Komitmen dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi tempat dia bekerja.

Menurut Sutrisno (2011, hal. 314) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan hal yang penting bagi organisasi, terutama untuk kelangsungan dan pencapaian tujuan. Namun untuk memperoleh komitmen yang tinggi, diperlukan kondisi-kondisi yang memadai untuk mencapainya. Dikarenakan pentingnya hal tersebut, sehingga beberapa organisasi telah memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan. Namun, meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang atasan maupun karyawan masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga tujuan instansi dapat berjalan secara efisien dan efektif (Agustini, 2011, hal.115).

Lebih lanjut Agustini (2011, hal.115) menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam kepegawaian dan ada loyalitas serta efek positif terhadap organisasi. Selain itu tampil tingkah laku berusaha kearah tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu lama.

Dari penelitian yang dilakukan oleh penulis di PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara yang bergerak dibidang asuransi kecelakaan lalu lintas terdapat beberapa hal yang berhubungan dengan kinerja karyawannya yaitu penulis menemukan kinerja karyawan yang menurun yang ditandai

dengan masih adanya karyawan yang datang terlambat, masih adanya karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan pada waktunya dan masih adanya kinerja karyawan yang kurang optimal.

Berdasarkan adanya masalah dan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- 1) Masih adanya karyawan yang datang terlambat saat masuk jam kerja.
- 2) Masih adanya karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.
- 3) Masih adanya kinerja karyawan yang kurang optimal yang dapat terlihat dari hasil pekerjaan beberapa pegawai yang tidak sesuai prosedur dari perusahaan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud. Penelitian ini hanya membahas tentang disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara?
- 2) Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara?
- 3) Apakah ada pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1) Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara.
- b. Untuk menganalisis komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara.
- c. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara.

2) Manfaat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak antara lain:

a. Bagi Penulis

Penelitian ini berguna untuk mendalami masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja, komitmen organisasi dan kinerja sebagai kajian dalam bidang sumber daya manusia.

b. Bagi Perusahaan

Bagi PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan tempat penelitian dilakukan khususnya untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan.

c. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan referensi bacaan serta perbandingan bagi peneliti yang lain dalam melakukan penelitian yang sama dan dengan menggunakan variabel penelitian yang lebih luas lagi.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Keberhasilan dan kesuksesan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, semakin tinggi tingkat kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapai. Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan di dalam sebuah organisasi atau perusahaan berdasarkan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki.

Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Moehariono (2012, hal. 95) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sutrisno (2011, hal.192) kinerja karyawan adalah suatu prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesanggupan serta waktu.

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Noor (2013, hal. 271) kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Kinerja seseorang merupakan gabungan dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan.

Dari pengertian kinerja yang dikemukakan oleh ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sangatlah penting bagi suatu organisasi atau perusahaan karena berhubungan erat dengan tujuan suatu organisasi atau perusahaan itu sendiri. Semakin banyak kinerja karyawan maka tujuan organisasi itu akan mudah dicapai.

b. Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017, hal. 127) penilaian kinerja adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat. Kegiatan ini sangat terkait dan berpengaruh terhadap keefektifan pelaksanaan aktivitas-aktivitas sumber daya manusia dalam perusahaan, seperti promosi, kompensasi, pelatihan (*training*) dan pengembangan karir. Hal ini disebabkan karena fungsi penilaian kinerja dapat memberikan informasi penting kepada perusahaan untuk memperbaiki keputusan dan menyediakan umpan-balik kepada para karyawan tentang kinerja mereka yang sesungguhnya,

Menurut Mondy (2008, hal. 257) mendefinisikan bahwa “Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau kelompok”. Kegiatan penilaian itu penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberi umpan balik kepada karyawan tentang kinerja mereka.

Jadi, dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah sebagai hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Penilaian kinerja karyawan pada umumnya dilakukan secara formal atau terstruktur. Apabila dilakukan secara informal, pimpinan dapat bertemu dengan para anggota team untuk mendiskusikan kinerja karyawan pada periode tertentu dalam suasana rileks dan tidak kaku.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karna kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada dalam organisasi tersebut. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti yang dikemukakan oleh Sutrisno (2010, hal.176) sebagai berikut:

- 1) Faktor Efektivitas dan Efisiensi
- 2) Faktor Otoritas dan Tanggung Jawab
- 3) Faktor Disiplin
- 4) Faktor Inisiatif

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Faktor Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi.

Dikatakan efektif bila mencapaitujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya, efektivitas dari perusahaan bila tujuan kelompok tersebut dapatdicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi, salah satu yang perlu mendapatkan perhatian adalah hal yang berkaitandengan wewenang dan tanggung jawabpara peserta yang mendukung organisasi tersebut.

2) Faktor Otoritas dan Tnaggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanda adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknyadan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi. Akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melnggar.dalam hal seseorang karyawan

melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi, maka karyawan yang bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada didalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan memengaruhi kinerja.

Menurut Kasmir (2018, hal. 189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan keahlian
- 2) Pengetahuan
- 3) Rancangan kerja
- 4) Kepribadian
- 5) Motivasi kerja
- 6) Kepemimpinan
- 7) Gaya kepemimpinan
- 8) Budaya organisasi
- 9) Kepuasan kerja
- 10) Lingkungan kerja
- 11) Loyalitas
- 12) Komitmen
- 13) Disiplin kerja

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian

maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang ditetapkan.

2) Pengetahuan

Pengetahuan adalah tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4) Kepribadian

Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan itu ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

13) Disipli kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu. Misalnya, masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

d. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2018, hal. 208) yang menyatakan bahwa indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas Kerja
- 3) Tanggung Jawab
- 4) Kerjasama
- 5) Inisiatif

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1) Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.

2) Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4) Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertical dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5) Inisiatif

Adanya inisiatif dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang karyawan.

Indikator-indikator kinerja karyawan (Robbins dalam Agustini 2017, hal.

107) yaitu:

- 1) Kualitas
- 2) kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1) Kualitas

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

2) Kuantitas

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

3) Ketepatan waktu

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

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan intansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan menurut Hasibuan (2016, hal. 193)

Menurut Sinambela (2016, hal.335) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2013, hal. 97) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017, hal.95) disiplin kerja dalam arti sejati adalah hasil dari interaksi norma-norma yang harus dipatuhi. Norma-norma itu tidak lain hanya bersangkutan dengan ukuran legalistik berkaitan dengan etika dan tata kerama.

Kedisiplinan harus ditegaskan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja menurut Bejo Siswanto dalam Sinambela (2016, hal.339) menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan sebagai berikut:

- 1) Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok.

- 2) Tujuan khusus disiplin kerja. Tujuan khusus antara lain:
 - a) Untuk para karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
 - b) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
 - c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan sesuai dengan sebaik-bainya.
 - d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
 - e) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Selanjutnya menurut Ma'arif dan Kartika (2012, hal. 98) tujuan ditegakkannya disiplin kerja adalah:

- 1) Memastikan perilaku karyawan konsisten dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.
- 2) Menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan bawahannya.
- 3) Membantu karyawan untuk memiliki kinerja tinggi dan produktif.

c. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 129) yang menyatakan bahwa ada tiga bentuk disiplin kerja, yaitu terdiri dari disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif.

- 1) Disiplin Preventif, adalah suatu upaya yang dilakukan untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi peraturan kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin diri. Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.
- 2) Disiplin Korektif, adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam penyatuan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.
- 3) Disiplin Progresif, adalah disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan memberikan hukuman-hukuman yang lebih erat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Selanjutnya menurut Hartatik (2014, hal. 190) bentuk-bentuk disiplin kerja adalahh sebagai berikut:

- 1) Disiplin Diri
- 2) Disiplin Kelompok
- 3) Disiplin Preventif
- 4) Disiplin Korektif

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Disiplin Diri

Disiplin diri adalah sikap disiplin yang dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada diluar dirinya.

- 2) Disiplin Kelompok

Disiplin kelompok adalah patuh, taat dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, perintah, dan ketentuan yang berlaku, serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita-cita dan tujuan tertentu, serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar-standar organisasional.

- 3) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah disiplin yang ditunjukkan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin, dengan menaati dan mengikuti berbagai standar serta peraturan yang telah ditetapkan.

- 4) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2011, hal. 79) menyatakan berbagai faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya disiplin kerja karyawan, antara lain :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- 5) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa, mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jerih payahnya yang telah dikontribusi bagi perusahaan.

- 2) Adanya tidak keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakkan kedisiplinan karyawan, karena dalam lingkungan kerja semua karyawan akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplinnya.

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

- 4) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Jika tidak ada keberanian pemimpin dalam memberikan hukuman, maka akan sangat berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan.

5) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Pemimpin yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

Selanjutnya menurut

e. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator-indikator dari disiplin kerja karyawan (Agustini2011,

hal. 73)di antaranya adalah :

- 1) Tingkat kehadiran
- 2) Tata cara kerja
- 3) Ketaatan pada atasan
- 4) Kesadaran bekerja
- 5) Tanggung jawab

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Tingkat kehadiran yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.
- 2) Tata cara kerja yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- 3) Ketaatan pada atasan yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
- 4) Kesadaran kerja yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
- 5) Tanggung jawab yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerja, sarana dan prasarana yang dipergunakan.

Indikator-indikator dari disiplin kerja karyawan(Fathoni dalam Hartatik, 2014, hal. 200) adalah sebagai berikut:

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Keteladan pimpinan
- 3) Keadilan
- 4) Pengawasan Melekat
- 5) Sanksi hukuman
- 6) Ketegasan
- 7) Hubungan Kemanusiaan

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan staf dalam memahami peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi sangat berpengaruh pada tingkat kedisiplinan karyawan. Kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada, menjadi penyebab terbanyak tindakan insidipliner.

- 2) Keteladan pimpinan

Keteladan pimpinan harus dapat memberikan contoh pada staf dan menjadi role model/panutan bagi bawahannya. Apabila pimpinan tidak bisa menjadi contoh yang baik bagi bawahan maka setiap aturan dan kebijakan yang dibuat tidak akan dilaksanakan oleh staf secara maksimal. Oleh karena itu, seorang pimpinan harus dapat mempertahankan perilaku yang positif sesuai dengan harapan staf.

- 3) Keadilan

Aturan-aturan yang dibuat harus diberlakukan untuk semua staf tanpa memandang kedudukan. Bila ada yang melanggar maka harus dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

- 4) Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat (waskat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat

berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerjadan prestasi kerja bawahannya.

5) Sanksi Hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indipliner karyawan akan berkurang.

6) Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

7) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis.

2. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yaitu suatu sikap atau tingkah laku seseorang kepada organisasi berupa loyalitas dan tercapainya visi, misi serta tujuan organisasi. Seseorang bisa disebut mempunyai komitmen yang tinggi kepada organisasi, bisa diketahui dengan melihat ciri-ciri diantaranya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan

yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Menurut Luthans dalam Sutrisno(2011, hal. 292)komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu serta penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Menurut Wibowo (2015, hal. 188) komitmen organisasi pada dasarnya adalah merupakan kesediaan seseorang untuk meningkatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi.

Menurut Agustini (2011, ha.116) Komitmen organisasi adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi. Menurut Allen & Mayer dalam (Agustini, 2011 hal.116) komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk bertahan di organisasi tersebut.

MenurutSutrisno (2011, hal. 296)komitmen organisasi merupakan hal yang penting bagi organisasi, terutama untuk menjaga kelangsungan dan pencapaian tujuan. Namun untuk memperoleh komitmen yang tinggi, diperlukan kondisi-kondisi yang memadai untuk mencapainya.Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas pekerja

terhadap organisasinya dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi.

b. Jenis-Jenis Komitmen Organisasi

Menurut Agustini (2011 hal. 119) mengemukakan adanya tiga bentuk komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Komitmen Berkesinambungan, yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.
- 2) Komitmen Terpadu, yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain didalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
- 3) Komitmen Terkontrol, yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

c. Cara menumbuhkan Komitmen Organisasi

Mengingat pentingnya komitmen organisasi ini bagi perusahaan maka perusahaan seharusnya mengetahui hal-hal yang dapat menumbuhkan komitmen organisasi bagi para karyawan. Oleh karena itu, organisasi harus menggunakan berbagai cara agar dapat menghasilkan karyawan yang mempunyai komitmen organisasi. Adapun beberapa cara yang dapat digunakan organisasi agar dapat menumbuhkan komitmen organisasi (Agustini, 2011, hal. 126) adalah sebagai berikut :

- 1) Identifikasi kebutuhan
- 2) Keterlibatan pegawai
- 3) Kepercayaan
- 4) Rasa percaya diri
- 5) Kreadibilitas
- 6) Pertanggung jawaban
- 7) Kebijakan organisasi
- 8) Budaya organisasi
- 9) Komunikasi
- 10) Menciptakan rasa kebersamaan
- 11) Menumbuhkan rasa kepemilikan
- 12) Loyal

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Menurut Agustini(2011, hal. 118) ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

- 1) Karakteristik personal
- 2) Karakteristik pekerjaan
- 3) Karakteristik struktur
- 4) Pengalaman kerja

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Karakteristik personal

Misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.

- 2) Karakteristik pekerjaan

Misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.

3) Karakteristik struktur

Misalnya besar kecilnya organisasi, kehadiran serikat pekerjaan, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

4) Pengalaman kerja

Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

e. Indikator-indikator Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi berhubungan dengan perasaan dan keyakinan karyawan tentang organisasi tempat dia bekerja secara keseluruhan. Menurut Agustini (2011, hal.123), adapun indikator-indikator dari komitmen organisasi yaitu:

- 1) Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)
- 2) Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)
- 3) Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1) Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Komitmen pada saat karyawan tersebut masuk menjadi anggota suatu organisasi, senang, percaya, dan merasa baik berada di organisasi tersebut dan akan melakukan yang terbaik untuk organisasi.

2) Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Komitmen ketika karyawan sudah tidak memiliki komitmen dan keinginan yang besar untuk berada di suatu organisasi tetapi mereka memikirkan penghasilan yang ditinggalkan terlalu besar seperti

(kehilangan senioritas, kemanan kerja, pensiun, tunjangan kesehatan, dan sebagainya).

3) **Komitmen Normatif** (*Normative Commitment*)

Komitmen sebagai kewajiban untuk bertahan dengan pekerjaan karena mereka merasa wajib untuk melakukan serta didasari pada adanya keyakinan tentang apa yang benar dan berkaitan dengan masalah moral.

Sedangkan menurut Luthnas dalam Marheno, *et al* (2016) indikator-indikator dari komitmen organisasi yaitu:

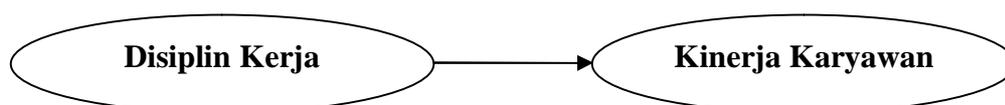
- 1) Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi.
- 2) Kemauan besar untuk berusaha bagi kemajuan organisasi.
- 3) Kepercayaan kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela (2016, hal. 333) Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja, dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja biasanya mempunyai kinerja yang baik. Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Menurut Jufrizen (2018), Liyas dan Primadi (2017), dan Husain (2018) dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.



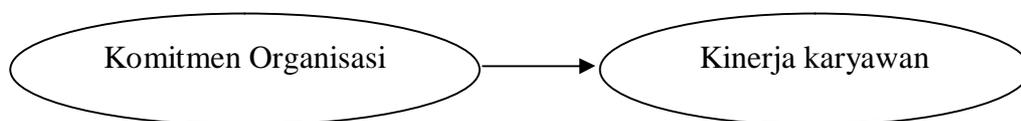
Gambar II.1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2015, hal 188) komitmen adalah keinginan pada sebagai pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasional mempengaruhi apakah seseorang pekerja tetap tinggal sebagai organisasi (*is retained*) atau meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain (*turn over*). Penelitian tentang pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan.

Setiap organisasi diharapkan dapat mencapai tujuan dan meraih sukses untuk mencapainya organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas paling tidak memiliki kompetensi saja tidak cukup untuk membuat organisasi dimana mereka bekerja adalah organisasi yang peduli kepada mereka dan menjadi tempat yang terbaik untuk mereka bekerja.

Hasil penelitian tentang komitmen terhadap kinerja karyawan antara lain dilakukan oleh Muis, *et al* (2018), Basna (2016), dan Safitri (2016) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Maybarat.



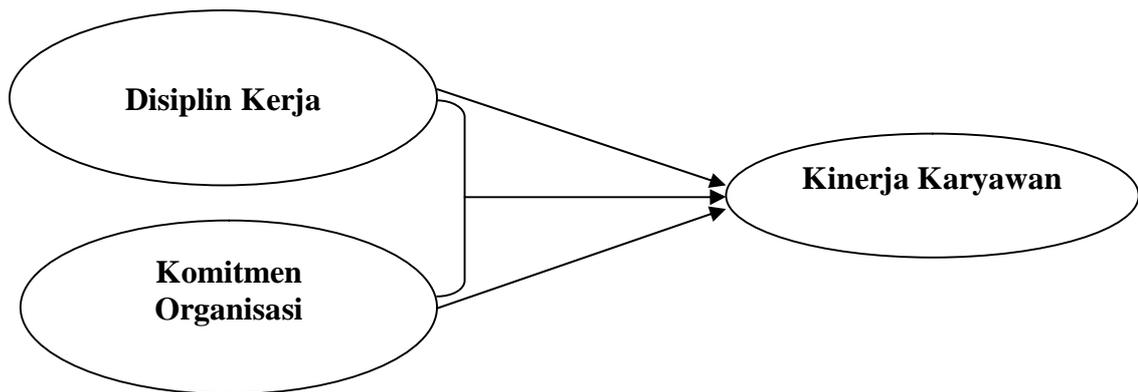
Gambar II.2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sugiyono (2016, hal.95) Kerang kabefikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelas kan hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas. Bila dalam penelitian ada variabel moderator dan intervening, maka juga perlu dijelaskan mengapa variabel itu ikut dilibatkan dalam penelitian. Peraturan antar variabel tersebut, selanjutnya dirumuskan kedalam bentuk paradigma penelitian. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma harus didasar kan pada kerangka berfikir. Dalam penelitian ini, terdapat permasalahan yang dianggap penting yang terkait pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dan komitmen organisasi sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Hasil penelitian dari Sularso (2017), dan Marheno, *et al* (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka konseptual dalam penelitian ini, sebagai berikut:



Gambar II.3 Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Menurut Juliandi, *et al* (2015, hal.96) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik dengan data.

Berdasarkan rumusan masalah yang ditemukan sebelumnya maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian kali ini peneliti menggunakan pendekatan asosiatif sebagai arah penelitian. Menurut Juliandi, *et al* (2015, hal.86) pendekatan penelitian asosiatif bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Adapun topik utama yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan. Sedangkan variabel bebas penelitian ini adalah disiplin kerja dan komitmen organisasi. Pendekatan penelitian yang dilakukan adalah pendekatan kuantitatif dimana pendekatan ini merupakan analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka numerik tertentu.

Alasan penelitian memilih penelitian asosiatif disebabkan karena dalam penelitian ini menggunakan lebih dari dua variabel yang satu dengan yang lain saling berhubungan.

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional penelitian ini adalah disiplin kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Berikut penjelasannya:

1. Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2016, hal.335) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesiediaan karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Tabel III.1
Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator
1	Tingkat kehadiran
2	Tata cara kerja
3	Ketaatan pada atasan
4	Kesadaran bekerja
5	Tanggung jawab

Sumber:Agustini (2011, hal.73)

2. Komitmen Organisasi

Menurut Agustini (2011, ha.116) Komitmen organisasi adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi.

Tabel III.2
Indikator Komitmen Organisasi

No	Indikator
1	Komitmen Afektif (<i>Affective Commitment</i>)
2	Komitmen Berkelanjutan (<i>Continuance Commitment</i>)
3	Komitmen Normatif (<i>Normative Commitmen</i>)

Sumber:Agustini (2011, hal.123)

3. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 67)kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel III.3
Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas Kerja
3	Tanggung Jawab
4	Kerjasama
5	Inisiatif

Sumber: Kasmir (2018, hal. 208)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utaraberalamt Jl. Jend Gatot Subroto KM. 11,5 No. 142 Sei Sikambing C.II, Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara.

2. Waktu penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Novembers/dMaret2019dalam hal ini dikemukakan jadwal kegiatan penelitian pada tabel dibawah ini:

Tabel III.4
Pelaksanaan Penelitian

Waktu Penelitian	Waktu Penelitian																			
	November				Desember				Januari				Februari				Maret			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul		■	■																	
Riset Awal				■	■	■														
Pembuatan Proposal					■	■	■	■												
Bimbingan Proposal									■	■	■	■								
Seminar Proposal													■	■						
Pengumpulan Data															■	■	■	■		
Penyusunan Skripsi																	■	■	■	
Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■
Sidang Meja Hijau																				■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016 hal.117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara beralamat Jl. Jend Gatot Subroto KM. 11,5 No. 142 Sei Sikambing C.II, Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara. Berdasarkan data yang diperoleh diketahui pegawai PT. Jasa Raharja (Perseo) Cabang Sumatera Utara berjumlah 52 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016, hal. 118) Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun sampel dari penelitian ini adalah sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Jadi jumlah sampel dan populasi tetap adalah 52 karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

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

1) Wawancara (*Interview*)

Menurut Sugiyono (2016, hal.194) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga untuk mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

2) Angket (*questioner*)

Menurut Sugiyono (2016, hal.199) Angket(*questioner*) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, *questioner* merupakan teknik dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self-report*, atau setidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi.

Selain itu, angket(*questioner*) juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas, angket(*questioner*) dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau email melalui internet.

Dan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara dan penulis menggunakan skala likert dengan bentuk checklist (√) dimana setiap pertanyaan-pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu:

Tabel III.5
Skala Likert

Jawaban Pertanyaan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016, hal. 135)

3) Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah karyawan yang ada di PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara beralamt Jl. Jend Gatot Subroto KM. 11,5 No. 142 Sei Sikambing C.II, Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara. Dokumen ini diperlukan untuk menyempurnakan/mendukung pembahasan di dalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

Selanjutnya untuk menguji instrument yang diukur sesuai dengan tujuan pengukuran maka dilakukan:

a. Uji Validitas

Menurut Juliandi, *et al* (2015, hal. 76) Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen benar (*valid*) maka hasil pengukuran kemungkinan adalah benar.

Rumus Korelasi :

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

Sumber: Juliandi, *et al* (2015, hal.76)

Dimana :

Rxy	= koefisien korelasi
n	= Banyaknya pasangan pengamatan
$\sum x$	= Jumlah pengamatan variabel x
$\sum y$	= Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel x
$(\sum y^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel y
$\sum xy$	= Jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria pengujian validitas :

- 1) Jika nilai Sig < $\alpha_{0,05}$ maka suatu instrumen yang di uji korelasinya adalah valid.
- 2) Jika nilai sig > $\alpha_{0,05}$ maka suatu instrumen yang di uji korelasinya adalah tidak valid.

Untuk mengetahui kelayakan dan tingkat kepercayaan instrument dari angket/*questioner* yang digunakan dalam penelitian ini maka digunakan uji validitas dan reabilitas yaitu untuk penelitian cukup layak digunakan dan dapat dipercaya sehingga mampu menghasilkan data yang akurat dengan tujuan ukurannya.

1. Uji Validitas Disiplin Kerja

Tabel uji validitas disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel III.6
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Item Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
1	0.441 (positif)	0,2732	Valid
2	0.545 (positif)	0,2732	Valid
3	0.754 (positif)	0,2732	Valid
4	0.731 (positif)	0,2732	Valid
5	0.531 (positif)	0,2732	Valid
6	0.768 (positif)	0,2732	Valid
7	0.786 (positif)	0,2732	Valid
8	0.476 (positif)	0,2732	Valid
9	0.576 (positif)	0,2732	Valid
10	0.749 (positif)	0,2732	Valid

Sumber: SPSS 16.0

2. Uji Validitas Komitmen Organisasi

Tabel uji validitas komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel III.7
Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

Item Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
1	0.686 (positif)	0,2732	Valid
2	0.525 (positif)	0,2732	Valid
3	0.742 (positif)	0,2732	Valid
4	0.513 (positif)	0,2732	Valid
5	0.496 (positif)	0,2732	Valid
6	0.424 (positif)	0,2732	Valid
7	0.551 (positif)	0,2732	Valid
8	0.383(positif)	0,2732	Valid
9	0.717(positif)	0,2732	Valid

Sumber: SPSS 16.0

3. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel uji validitas kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel III.8
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
1	0.300 (positif)	0,2732	Valid
2	0.669 (positif)	0,2732	Valid
3	0.751 (positif)	0,2732	Valid
4	0.522 (positif)	0,2732	Valid
5	0.653 (positif)	0,2732	Valid
6	0.496 (positif)	0,2732	Valid
7	0.479 (positif)	0,2732	Valid
8	0.594 (positif)	0,2732	Valid
9	0.423 (positif)	0,2732	Valid
10	0.622 (positif)	0,2732	Valid

Sumber: SPSS 16.0

b. Uji Reliabilitas

Menurut Juliandi, et al (2015, hal.80) Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika koefisien reliabilitas (*spreamen Brown/r*) > 0,60 maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya.

Untuk menghitung reliabilitas quisioner, digunakan rumus alpha :

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2} \right]$$

Sumber: Juliandi, et al(2015, hal. 82)

Dimana :

- r = Reliabilitas yang dicapai
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir
- σ^2 = Varians total

Kriteria pengujiannya :

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas $\alpha > 0,60$ maka reliabilitas cukup baik.
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas $\alpha < 0,60$ maka reliabilitas kurang baik.

Berdasarkan hasil olahan data dengan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa uji realibilitas pada penelitian ini adalah seperti pada tabel berikut ini:

Tabel III.9
Hasil Uji Realibilitas Variabel X1, X2, Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Disiplin Kerja (X ₁)	0,840 > 0,6	Reliabel
Komitmen Organisasi (X ₂)	0,721 > 0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,749 > 0,6	Reliabel

Sumber: SPSS 16.0

Menunjukkan bahwa ketiga instrumen penelitian pada penelitian ini telah memenuhi unsur reliabilitas penelitian ini. Maka dengan demikian instrument memiliki reliabilitas yang baik, atau dengan kata lain instrument adalah reliable atau terpercaya.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif.

1. Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara variabel bebas X terhadap variabel terikat Y, maka digunakan teknik analisis data dengan rumus persamaan regresi yang dapat dikemukakan sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Sumber: Juliandi, *et al* (2015, hal.157)

Keterangan :

Y	= Kinerja
X1	= DisiplinKerja
X2	= KomitmenOrganisasi
a	= Harga Y bila X ₁ dan X ₂ = 0 (harga konstan)
β ₁ , β ₂	= Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel
e	= <i>error</i>

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, *et al*, 2015, hal.160).

Cara lain untuk menguji normalitas data adalah dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov. Kriteria untuk menentukan normal

atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Jika nilai Kolmogorov Smirnov adalah tidak signifikan (Asymp. Sig (2- tailed) $> \alpha 0,05$).

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance inflasi factor/ VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5. Jika nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen penelitian ini (Juliandi, *et al*, 2015, hal. 161).

c. Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Juliandi, *et al*, 2015, hal. 161).

2. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan “t”

Uji signifikan t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Hipotesis :

$H_0 : b_1 : b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara parsial (X_1, X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel terikat (Y).

$H_0 : b_1 : b_2 \neq 0$, artinya variabel bebas secara parsial (X_1, X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel terikat (Y).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah menggunakan uji “t”, yaitu :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: Sugiyono (2016, hal.257)

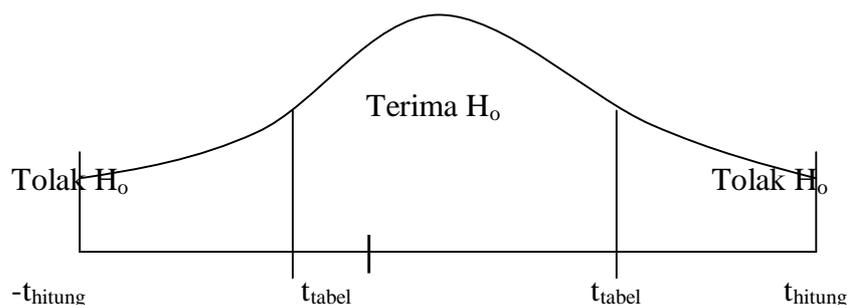
Keterangan :

t = Nilai t hitung
r = Nilai koefisien korelasi
n = Jumlah data pengamatan

Kriteria penarikan kesimpulan secara manual adalah :

- 1) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Juliandi, *et al*, 2015, hal. 159).

Untuk menguji hipotesis yang diajukan menggunakan rumus sebagai berikut :



Gambar III. 1
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T

b. Uji signifikan “F”

Uji ini dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh variabel bebas (X_1, X_2) dapat atau mampu menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat (Y), yaitu untuk mengetahui apakah semua variabel bebas memiliki koefisien regresi sama dengan nol.

Untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan rumusan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara simultan (X_1 dan X_2) tidak mempunyai pengaruh signifikan antara variabel terikat (Y).

$H_1 : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya variabel bebas secara simultan (X_1 dan X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel terikat (Y).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah dengan menggunakan Uji “F”, yaitu :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Sumber: (Sugiyono, 2018, hal. 192)

Keterangan :

Fh : F hitung
 R : Koefisien korelasi ganda
 k : Jumlah variabel independen
 n : Jumlah sampel

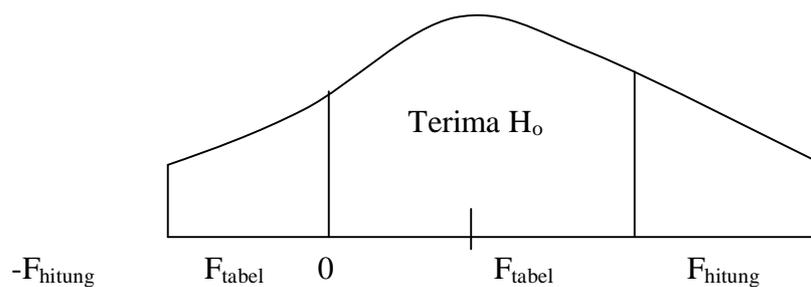
Kriteria penarikan kesimpulan secara manual adalah :

- 1) Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$. Tolah H_0 ditolak, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2) Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$. Terima H_0 diterima, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Bentuk pengujiannya adalah :

$H_0 : \rho = 0$ (artinya tidak ada pengaruh antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan)

$H_0 : \rho \neq 0$ (artinya ada pengaruh antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan).



Gambar III. 2
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan dalam penelitian untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas (Juliandi, *et al*, 2015 hal.158).

Dalam hal ini menggunakan rumus :

$$D = r^2 \times 100\%$$

(Juliandi, *et al*, 2015, hal. 159)

Keterangan :

D : Determinasi
 R^2 : Nilai korelasi berganda
100% : Persentase kontribusi

Berdasarkan seluruh data yang terkumpul, selanjutnya dianalisis sesuai dengan kebutuhan sehingga terjawabnya hipotesis yang diajukan dalam penelitian.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X1), 9 pernyataan untuk komitmen organisasi (X2), dan 10 pernyataan untuk kinerja karyawan (Y). Angket yang disebarikan ini diberikan kepada 52 karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Medan. Sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

Tabel IV.1
Skala Pengukuran Likert

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

Sumber: Sugiyono (2016, hal. 135)

Dalam ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel terikat Y maupun variabel bebas X1, dan X2.

a. Identitas Responden

1) Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	37	71.2	71.2	71.2
Perempuan	15	28.8	28.8	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber: SPSS 16.00

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 37 (71.2%) karyawan laki-laki dan perempuan sebanyak 15 (28.8%) karyawan perempuan. Bisa ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki-laki.

2) Usia

Tabel IV.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-29 Tahun	8	15.4	15.4	15.4
30-39 Tahun	15	28.8	28.8	44.2
40-49 Tahun	25	48.1	48.1	92.3
> 50	4	7.7	7.7	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber: SPSS 16.00

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 8 (15.4%) karyawan dengan usia 20-29 tahun, 30-39 (28.8%) karyawan dengan usia 40-49 tahun dan sebanyak 4 (7.7%) karyawan dengan usia >50 tahun. Bisa ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah usia 40-49 tahun.

3) Tingkat Pendidikan

Tabel IV.4

Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	2	3.8	3.8	3.8
D3	2	3.8	3.8	7.7
S1	44	84.6	84.6	92.3
Lainnya	4	7.7	7.7	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber: SPSS 16.00

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 2 (3.8%) karyawan tingkat pendidikannya SMA, 2 (3.8%) karyawan tingkat pendidikannya D3, 44 (84.6%) karyawan tingkat pendidikannya S1, dan 4 (7.7%) karyawan tingkat pendidikannya S2. Bisa ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah dengan tingkat pendidikan S1.

b. Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian

Tabel IV.5

Persentase Jawaban Responden Kinerja Karyawan(Y)

No	Alternative Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	23.1	40	76.9	0	0	0	0	0	0	52	100.0
2	14	26.9	36	69.2	2	3.8	0	0	0	0	52	100.0
3	19	36.5	31	59.6	0	0	2	3.8	0	0	52	100.0
4	22	42.3	30	57.7	0	0	0	0	0	0	52	100.0
5	22	42.3	28	53.8	2	3.8	0	0	0	0	52	100.0
6	17	32.7	30	57.7	5	9.6	0	0	0	0	52	100.0
7	23	44.2	24	46.2	5	9.6	0	0	0	0	52	100.0
8	16	30.8	34	65.4	2	3.8	0	0	0	0	52	100.0
9	23	44.2	26	50.0	3	5.8	0	0	0	0	52	100.0
10	15	28.8	29	55.8	15.4	0	0	0	0	0	52	100.0

Sumber: Data Penelitian Diolah (2019)

1. Jawaban responden tentang kualitas yang dimiliki oleh karyawan dapat memberikan pengaruh terhadap perusahaan sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 40 karyawan atau 76,9%
2. Jawaban responden tentang kualitas kerja para karyawan berbeda sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 36 karyawan atau 69,2%
3. Jawaban responden tentang setiap karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 31 karyawan atau 59,6%.
4. Jawaban responden tentang setiap karyawan berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 30 karyawan atau 57,7%.
5. Jawaban responden tentang setiap karyawan harus menggunakan fasilitas yang ada di kantor sesuai prosedur dan aturan yang berlaku, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 28 karyawan atau 53,8%.
6. Jawaban responden tentang setiap karyawan harus siap memperbaiki jika terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 30 karyawan atau 57,7%.
7. Jawaban responden tentang setiap karyawan harus menunjukkan kemampuan dan kemauan yang sangat baik untuk bekerja sama secara sehat dengan semua orang yang berkaitan dengan bidang tugas, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 24 karyawan atau 46,2%.
8. Jawaban responden tentang setiap karyawan harus bisa kerjasama dan bersedia membantu meningkatkan hasil kerja, menghargai pendapat orang lain, dan bersedia memberi saran bila diminta dan menerima kritik hanya

mengenai tugasnya saja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 34 karyawan atau 65,4%.

9. Jawaban responden tentang setiap karyawan harus selalu menemukan cara-cara baru untuk dapat menyelesaikan tugas lebih baik dan selalu mampu memberikan usul-usul yang positif, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 26 karyawan atau 50%.
10. Jawaban responden tentang setiap karyawan harus mempunyai keinginan untuk memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 29 karyawan atau 55,8%

Tabel IV.6
Persentase Jawaban Responden Disiplin Kerja (X₁)

No	Alternative Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	25.0	32	61.5	7	13.5	0	0	0	0	52	100.0
2	6	11.5	33	63.5	11	21.2	2	3.8	0	0	52	100.0
3	17	32.7	25	48.1	8	15.4	2	3.8	0	0	52	100.0
4	19	36.5	17	32.7	12	23.1	4	7.7	0	0	52	100.0
5	13	25.0	18	34.6	21	40.4	0	0	0	0	52	100.0
6	18	34.6	22	42.3	8	15.4	4	7.7	0	0	52	100.0
7	21	40.4	27	51.9	2	3.8	2	3.8	0	0	52	100.0
8	4	7.7	29	55.8	17	32.7	2	3.8	0	0	52	100.0
9	9	17.3	24	46.2	15	28.8	6	11.5	0	0	52	100.0
10	18	34.6	26	50.0	6	11.5	2	3.8	0	0	52	100.0

Sumber: Data Penelitian Diolah (2019)

1. Jawaban responden tentang tingkat kehadiran yang dimiliki oleh karyawan dapat memberikan pengaruh terhadap perusahaan sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 32 karyawan atau 61,5%
2. Jawaban responden tentang tingkat kehadiran setiap karyawan berbeda sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 33 karyawan atau 63,5%.

3. Jawaban responden tentang tata cara kerja karyawan agar dapat menyelesaikan tugas/pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 25 karyawan atau 48,1%.
4. Jawaban responden tentang setiap karyawan harus mengerjakan pekerjaan berdasarkan tata cara kerja yang ada di perusahaan tersebut, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 19 karyawan atau 36,5%.
5. Jawaban responden tentang setiap karyawan harus taat pada atasan jika ditugaskan membantu pekerjaan bidang lain, sebagian besar menjawab kurang setuju sebanyak 21 karyawan atau 40,4%.
6. Jawaban responden tentang setiap karyawan harus mematuhi segala apa yang diperintahkan oleh atasan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 22 karyawan atau 42,3%.
7. Jawaban responden tentang setiap karyawan harus dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan tepat pada waktunya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 27 karyawan atau 51,9%.
8. Jawaban responden tentang kesadaran dalam bekerja yang dimiliki oleh karyawan sebagian besar menjawab setuju sebanyak 29 karyawan atau 55,8%.
9. Jawaban responden tentang setiap karyawan harus bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 24 karyawan atau 46,2%.

10. Jawaban responden tentang setiap karyawan harus mengerjakan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 26 karyawan atau 50%.

Tabel IV.7
Persentase Jawaban Responden Komitmen Organisasi(X₂)

No	Alternative Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	28.8	35	67.3	2	3.8	0	0	0	0	52	100.0
2	22	36.5	30	63.5	0	0	0	0	0	0	52	100.0
3	21	40.4	27	51.9	2	3.8	2	3.8	0	0	52	100.0
4	16	30.9	25	48.1	11	21.2	0	0	0	0	52	100.0
5	16	30.8	20	38.5	16	30.8	0	0	0	0	52	100.0
6	13	25.0	30	57.7	9	17.3	0	0	0	0	52	100.0
7	16	30.8	24	46.2	10	19.2	2	3.8	0	0	52	100.0
8	16	30.8	31	59.6	5	9.6	0	0	0	0	52	100.0
9	18	34.6	20	38.5	12	23.1	2	3.8	0	0	52	100.0

Sumber: Data Penelitian Diolah (2019)

1. Jawaban responden tentang setiap karyawan harus merasa senang menghabiskan karir saya dalam perusahaan ini, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 35 karyawan atau 67,3%.
2. Jawaban responden tentang setiap karyawan harus merasa menjadi bagian dari keluarga dalam perusahaan tersebut, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 30 karyawan atau 63,5%.
3. Jawaban responden tentang setiap karyawan harus merasa masalah yang dialami perusahaan adalah masalah karyawan juga, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 27 karyawan atau 51,9%.
4. Jawaban responden tentang sulitnya karyawan mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan diperusahaan tersebut, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 25 karyawan atau 48,1%.

5. Jawaban responden tentang setiap karyawan harus merasa puas dengan fasilitas perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 20 karyawan atau 38,5%.
6. Jawaban responden tentang setiap karyawan merasa senang bekerja sama dengan rekan kerja pada perusahaan tersebut, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 30 karyawan atau 57,7%.
7. Jawaban responden tentang setiap karyawan harus setuju dengan aturan yang dijalankan pada perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 24 karyawan atau 46,2%.
8. Jawaban responden tentang setiap karyawan merasa telah memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 31 karyawan atau 59,6%.
9. Jawaban responden tentang setiap karyawan harus merasa wajib untuk bertahan pada perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 20 karyawan atau 38,5%.

B. Teknik Analisis Data

Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari sub-sub sebelumnya (sub bab deskripsi data). Data-data yang dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu.

1. Uji Asumsi Klasik

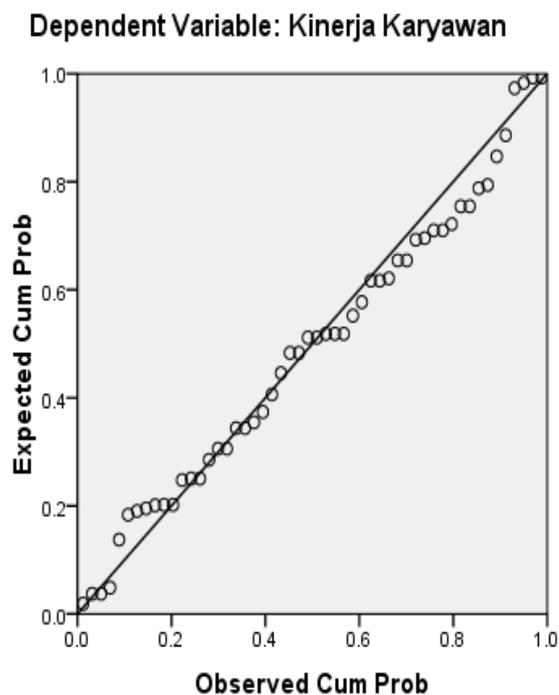
Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk

mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1

Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan DatabSPSS 16.0

Berdasarkan gambar IV.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- 1) Bila *Tolerance* < 0,1 atau sama dengan $VIF > 5$ maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- 2) Bila *Tolerance* > 0,1 atau sama dengan $VIF < 5$ maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Berikut adalah hasil uji multikolinearitas:

Tabel IV.8
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistic	
	Lower Bound	Upper Bound	Zero-Order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1. (Constant)	14.831	32.123					
Disiplin Kerja	.059	.400	.493	.361	.321	.800	1.250
Komitmen Organisasi	.031	.521	.460	.308	.268	.800	1.250

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel IV.8 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 1.250 dan variabel komitmen organisasi (X_2) sebesar 1.250. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 5. Demikian juga nilai *Tolerance* pada disiplin kerja (X_1) sebesar 0,800 dan komitmen

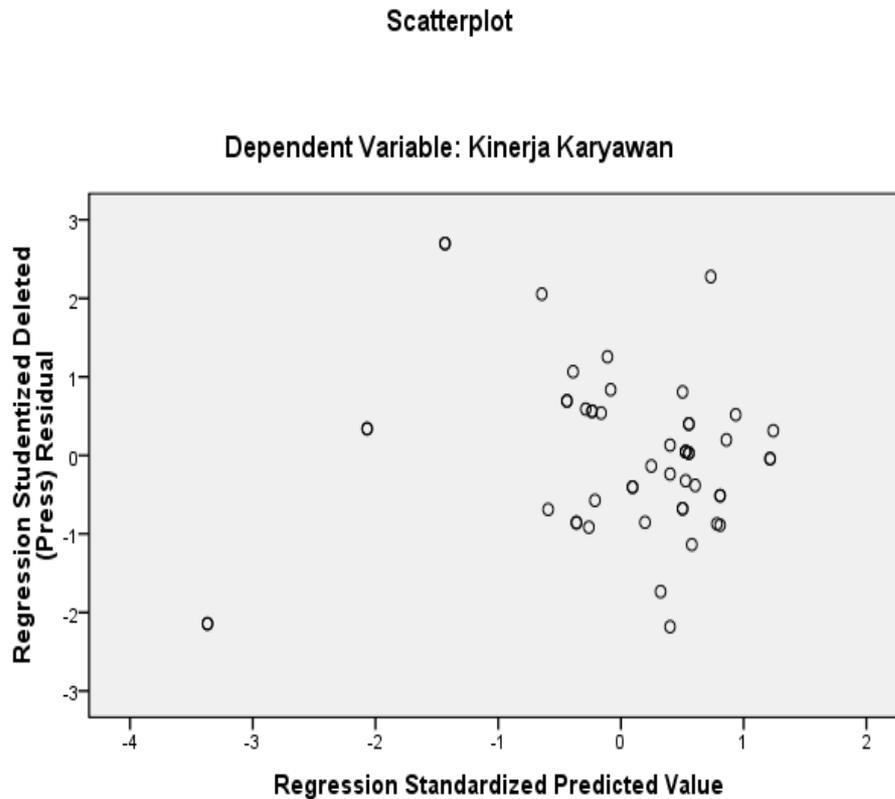
organisasi (X_2) sebesar 0.800. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 5.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Berikut adalah hasil uji multikolinearitas:



Gambar IV.2
Hasil Uji Heterokedastisitas
 Sumber: SPSS 16.0

Bentuk gambar IV.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen disiplin kerjadan komitmen organisasisebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui

pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen.

Tabel IV.9
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	23.477	4.302		5.457	.000
Disiplin Kerja	.299	.085	.358	2.711	.009
Komitmen Organisasi	.276	.122	.300	2.266	.028

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: SPSS 16.0

Dari tabel IV.9 di atas maka dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 23,477 + 0,299X_1 + 0,276 X_2$$

Model persamaan regresi berganda tersebut bermakna:

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 23.477 menunjukkan bahwa apabila variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 23.477.
- 2) β_1 sebesar 0,299 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja mengalami penurunan sebesar 100% maka akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara sebesar 29,9%. Kontribusi yang diberikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dilihat dari *Standardized Coefficients* pada tabel IV.9 di atas.

- 3) β_2 sebesar 0,276 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila komitmen karyawan mengalami kenaikan 100% maka mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Persero Cabang Medan sebesar 27,6%. Kontribusi yang diberikan komitmen karyawan dilihat dari *Standardized Coefficients* pada tabel IV.9 diatas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Untuk t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memepengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X1) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: Sugiyono (2016, hal.257)

Keterangan :

- t = Nilai t hitung
- r = Nilai koefisien korelasi
- n = Jumlah data pengamatan

Tabel IV.10
Hasil Uji Statistik t (parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
2. (Constant)	23.477	4.302		5.457	.000
Disiplin Kerja	.299	.085	.358	2.711	.009
Komitmen Organisasi	.276	.122	.300	2.266	.028

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: SPSS 16.0

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal.39) :

- a) H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$
- b) H_a ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

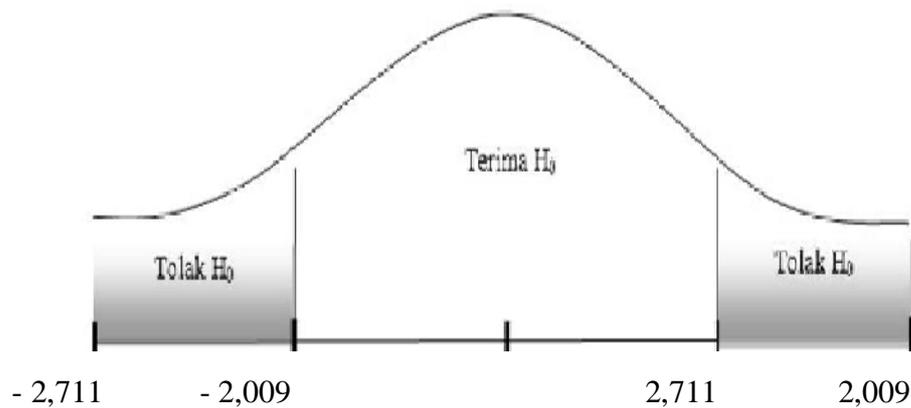
Untuk kriteria pengujian hipotesis (uji t) dilakukan pada tingkat 5% dengan dua arah (0,025). Nilai $n = 52 - 2 = 50$ adalah 2,009

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 16.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Hasil pengujian statistik 1 pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut

1) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan, dari pengolahan SPSS *for windows* versi 16.0 maka dapat diperoleh hasil uji $t_{hitung} 2,711 > 2,009 t_{tabel}$ maka H_0 ditolak (H_a diterima) sehingga ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.



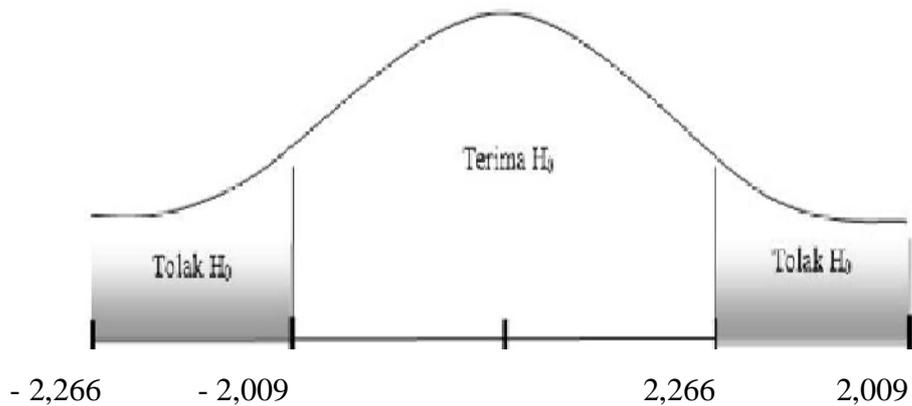
Gambar IV.3
Kriteria Pengujian Hipotesis 1

Sumber: SPSS 16.0

Bedasarkan hasil pengujian secara persial pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan thitung sebesar $2,711 > 2,009$ dengan taraf signifikan $0,009 < 0,05$. Nilai thitung menunjukkan lebih besar dari pada nilai ttabel, maka hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_0 diterima yang menunjukkan bahwa secara persial ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara.

2) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan, dari pengolahan SPSS *for windows* versi 16.0 maka dapat diperoleh hasil uji $t_{hitung} 2,266 > 2,009 t_{tabel}$ maka H_0 ditolak (H_a diterima) sehingga ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar IV.4
Kriteria Pengujian Hipotesis 2

Sumber: SPSS 16.0

Bedasarkan hasil pengujian secara persial pengaru mh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan thitung sebesar $2.266 > 2,009$ dengan taraf signifikan $0,028 < 0,05$. Nilai thitung menunjukkan lebih besar dari pada nilai ttabel, maka hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_0 diterima yang menunjukkan bahwa secara persial ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara.

b. Uji F

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu disiplin kerjadan komitmen organisasi untuk dapat menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Sumber: (Sugiyono, 2018, hal. 192)

Keterangan :

- F_h = F hitung
 R = Koefisien korelasi ganda
 K = Jumlah variabel independen
 N = Jumlah sampel

Tabel IV.11
Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	165.915	2	82.957	11.236	.000 ^a
Residual	361.777	49	7.383		
Total	527.692	51			

a. Predictors: (Constant), Komitemen Organisasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS 16.0

Dari diatas bisa dilihat bahwa nilai f adalah 11.236 kemudian nilai sig nya adalah 0,000.

Bentuk pengujiannya:

H₀ = tidak ada pengaruh signifikan disiplin kerja dan komitmen organisasi secara bersamaan terhadap kinerja karyawan.

H_a = ada pengaruh signifikan disiplin kerja dan komitmen organisasi secara bersamaan terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) H₀ ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $- F_{hitung} < - F_{tabel}$.
- 2) H_a diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $- F_{hitung} > - F_{tabel}$

Bedasarkan tabel diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 11,236 dengan tingkat signifikan 0,000 sedangkan F_{tabel} 3,19 berdasarkan $df = 52-2-1 = 49$ dengan signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu yaitu 11,236 > 3,19 menunjukkan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} artinya H_0 ditolak. Dapat disimpulkan ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

4. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase disiplin kerjadan komitmen organisasiterhadap kinerja karyawanpada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara. maka dapat diketahui nilai *R Square* sebagai berikut:

Tabel IV.12
Hasil Uji Determinasi (R-Square)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.561 ^a	.314	.286	2.71721	.314	11.236	2	49	.000	2.212

- a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$D = r^2 \times 100\%$$

$$= 0,314 \times 100\%$$

$$= 31,4\%$$

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,561 atau 56,1% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja karyawan dengan variabel bebasnya, disiplin kerja dan komitmen organisasi adalah erat. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,314 yang berarti 31,4% variasi dari kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel bebas yaitu disiplin kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya 68,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *R-Square* (R^2) atau koefisien determinasi dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,286 yang berarti 28,6% kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan 71,4% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar deviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 2.71721 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja karyawan.

C. Pembahasan

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada lima (3) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian menggunakan uji t diperoleh hasil nilai t_{hitung} sebesar 2,711 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,009 dan mempunyai angka signifikan $0,009 < 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara.

Menurut Sinambela (2016, hal. 333) menyatakan bahwa Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja, dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja biasanya mempunyai kinerja yang baik. Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Erma Safitri (2013) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian menggunakan uji t diperoleh hasil nilai t_{hitung} sebesar 2.266 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,009 dan mempunyai angka signifikan $0,028 < 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara.

Menurut Wibowo (2015, hal 188) komitmen adalah keinginan pada sebagai pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen

organisasional mempengaruhi apakah seseorang pekerja tetap tinggal sebagai organisasi (*is retained*) atau meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain (*turn over*). Penelitian tentang pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Putrana, *et al* (2016) menunjukkan bahwa komitmen organisasi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas didapatdiketahui f_{hitung} sebesar $11.236 > 3,19 f_{tabel}$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan variabel disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara. Nilai *R-Square* menunjukkan 0,314 atau 31,4% menunjukkan variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi disiplin kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2). Sisanya 68,6% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Suratinoyo, *et al* (2018) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerjamemiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara yang mana diperoleh ($t_{hitung} 2,711$) > ($t_{tabel} 2,009$) dan angka sig $0,009 < 0,05$.
2. Secara parsial diketahui bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara yang mana diperoleh ($t_{hitung} 2,266$) > ($t_{tabel} 2,009$) dan angka sig $0,028 < 0,05$.
3. Secara simultan diketahui bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada sun harapan jaya mobil yang mana diperoleh ($f_{hitung} 11,236$) > ($f_{tabel} 3,19$) dan angka sig $0,000 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka disiplin kerja harus lebih ditingkatkan untuk bisa mencapai tujuan yang diinginkan dari perusahaan seperti memberikan yang sesuai dengan beban kerja karyawan.

2. Diharapkan pihak perusahaan mempertahankan kinerja yang dimiliki para karyawan agar tujuan dan visi misi perusahaan dapat tercapai.
3. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan semua hal yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti selalu melibatkan atau partisipasi karyawan aktivitas kerja yang penting dengan adanya keterlibatan karyawan menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama yang baik dengan pemimpin ataupun dengan sesama teman kerja sehingga dengan demikian tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Madenatera.
- Basna, Frengky(2016). Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*. 4 (3), 319-334.
- Daryanto dan Bintoro, M. T. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Hartatik, Indah Puji.. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*. 1 (3), 130-138.
- Jufrizen.(2018). Peran Disiplin Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018 “Pemberdayaan dan Penguatan Daya Saing Bisnis Dalam Era Digital”. ISSN: 2621 – 1572, 405-424.
- Juliandi Azuar, Irfan dan Manurung, Saprinal. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*.Cetakankedua. Medan:UMSU PRESS.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: RajaGrafindo Persada.
- Liyas, J. N., dan Primadi, Reza. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *Al Masraf Jurnal Lembaga keuangan dan Perbankan*. 2 (1), 19-26.
- Ma’arif, Syamsul. (2012). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama.Bogor: IPB Press.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Marheno, E., Fasochah dan Darsono. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengasuh Dengan Karakteristik Pekerjaan Sebagai Variabel Moderasi Pada Akademik Kepolisian Semarang. *STIE Dharmaputra Semarang*. ISSN:0853-5205, 65-76.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Sepuluh, Jilid Pertama. Jakarta: Erlangga.
- Muis, Jufrizen, dan Fahmi (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. 1 (1), 9-22.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Putrana, Fathoni dan Warso (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal Of Management*. 2 (2), 1-14.
- Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. 1 (4), 1044-1054.
- Safitri, R. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *JOM Fisip*. 3 (2), 1-9.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sularso, B. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Implikasinya Pada Kepuasan Karier. *Jurnal STIE Dharmaputra Semarang*. 3 (2), 40-53.
- Suratiyono, L., Saerang, I., dan Trang (2018). Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Uphus Khamang Indonesia. *Jurnal EMBA*. 6 (2), 1018-1027.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.