

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA USAHA  
MIKRO KECIL MENENGAH  
KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

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



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**OLEH:**

<b>NAMA</b>	<b>: DINDA AYU FARADILA</b>
<b>NPM</b>	<b>: 1805160624</b>
<b>PROGRAM STUDI</b>	<b>: MANAJEMEN</b>
<b>KONSENTRASI</b>	<b>: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA</b>

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2022**



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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 21 September 2022, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : DINDA AYU FARADILA  
N P M : 1805160624  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA USAHA MIKRO KECIL MENENGAH KOTA MEDAN

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

**TIM PENGUJI**

Penguji I

(Assoc. Prof. Dr. UFRIZEN, S.E., M.Si.)

Penguji II

(EFRI KURNIA, S.E., M.Si.)

Pembimbing

(RINI ASTUTI, S.E., M.M.)

**PANITIA UJIAN**

Ketua

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

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., 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

Nama Lengkap : DINDA AYU FARADILA  
N.P.M : 1805160624  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
USAHA MIKRO KECIL MENENGAH KOTA MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2022

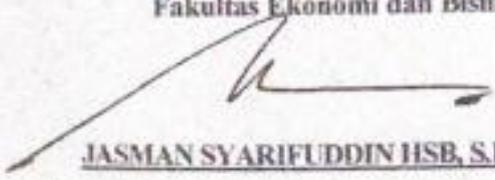
Pembimbing

  
RINIASTUTY S.E, M.M

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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

Dekan Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis

  
SH. SANURI, SE, M.M, M.Si



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Lengkap : DINDA AYU FARADILA  
N.P.M : 1805160624  
Dsen Pembimbing : RINI ASTUTY S.E, M.M  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA USAHA MIKRO KECIL MENENGAH KOTA MEDAN

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf, Dosen
BAB 1	telepon ke... dengan... kemungkinan... 10/8-22	10/8-22	ri
BAB 2	sesuai... 15/8-22	15/8-22	ri
BAB 3	pada populasi... 22/8-22	22/8-22	ri
BAB 4	... 27/8-22	27/8-22	ri
BAB 5	... 2/5-22	2/5-22	ri
Daftar Pustaka	... 10/5-22	10/5-22	ri
Persetujuan Sidang Meha Hijau	Ace Sidang Meza Hijau 16/5-22	16/5-22	ri

Medan, 16 September 2022

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing



**(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si)**



**(RINI ASTUTY S.E, M.M)**

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : DINDA AYU FARADILA  
NPM : 1805160624  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

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 Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pemyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan. Juli 2022

aan  
  
DINDA AYU FARADILA

NB :

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

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA USAHA MIKRO KECIL MENENGAH KOTA MEDAN**

**DINDA AYU FARADILA**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pada Usaha Mikro Kecil Menengah Kota Medan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Lemeshow berjumlah 96 orang karyawan Pada Usaha Mikro Kecil Menengah Kota Medan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Liner Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software SPSS (Statistic Package for the Social Sciens)* versi 24.00. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial dan simultan komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan Pada Usaha Mikro Kecil Menengah Kota Medan

**Kata Kunci :Komitmen Organisasi, Kompensasi, Kinerja**

## ABSTRACT

### *EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN BUSINESS MICRO SMALL MEDIUM MEDAN CITY*

*DINDA AYU FARADILA*

*faculty of Economics and Business  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238*

*The purpose of this study was to determine and analyze the effect of organizational commitment and compensation on employee performance either partially or simultaneously. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all employees of the Medan City Micro, Small and Medium Enterprises. The sample in this study using the Lemeshow formula totaling 96 employees at the Micro, Small and Medium Enterprises in Medan City. Data collection techniques in this study used interview techniques, documentation studies, observation, and questionnaires. The data analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression Analysis Test, Hypothesis Testing (t Test and F Test), and Coefficient of Determination. The data processing in this study used the SPSS (Statistic Package for the Social Sciences) software program version 24.00. The results of this study prove that partially and simultaneously organizational commitment and compensation have a significant effect on the performance of employees at the Medan City Micro, Small and Medium Enterprises*

*Keywords: Organizational Commitment, Compensation, Performance*

## KATA PENGANTAR



*AssalamualaikumWr.Wb*

Alhamdulillahrabbi'l'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula penulis mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri taula dan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi penulis guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judulpenulisyaitu :**“Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Mikro Kecil Menengah Kota Medan”**.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih sebesar-besarnya terutama kepada:

1. Terima kasih untuk yang istimewa ayahanda Basuki dan Ibunda Sudarmina tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung penulis dalam pembuatan skripsi ini. Dan seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP 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 Assoc. Prof. Ade Gunawan S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE. M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Rini Astuty S.E, M.M selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi.

9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.
10. Kepada kakak saya Devi, Rina dan adik saya Dafa dan Bima yang turut membantu dalam menyelesaikan skripsidi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Serta seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Penulis hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terimakasih semoga skripsi ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikanskripsi yang menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

*Wassalammualaikum, Wr.Wb*

Medan, September 2022  
Penulis

**Dinda Ayu Faradila**  
**NPM:1805160624**

# DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah .....	7
1.4 Rumusan Masalah.....	7
1.5 Tujuan Penelitian .....	8
1.6 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Kinerja.....	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja .....	10
2.1.1.2 Penilaian Kinerja .....	11
2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	13
2.1.1.4 Indikator-indikator Kinerja.....	15
2.1.2 Komitmen Organisasi .....	17
2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi .....	17
2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Memengaruhi Komitmen Organisasi .....	18
2.1.2.3 Bentuk – Bentuk Komitmen Organisasi .....	20
2.1.2.4 Indikator-indikator Komitmen Organisasi .....	21
2.1.2 Kompensasi .....	22
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi .....	22
2.1.2.2 Tujuan Kompensasi.....	24
2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi..	24
2.1.2.4 Indikator-indikator Kompensasi.....	26
2.2 Kerangka Konseptual .....	26
2.3 Hipotesis Penelitian .....	30

### **BAB 3 METODE PENELITIAN**

3.1 Pendekatan Penelitian .....	32
3.2 Defenisi Operasional Variabel.....	32
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
3.4 Populasi dan Sampel.....	34
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	35
3.6 Teknik Analisis Data .....	38

### **BAB 4 HASIL PENELITIAN**

4.1 Deskripsi Data .....	49
4.2 Analisis Data .....	55
4.2.1 Uji Asumsi Klasik.....	55
4.2.2 Regresi Linier Berganda.....	58
4.2.3 Pengujian Hipotesis.....	60
4.2.4 Uji Koefisien Determinasi ( <i>R-Square</i> ).....	63
4.2.5 Pembahasan .....	64

### **BAB 5 PENUTUP**

5.1 Kesimpulan .....	70
5.2 Saran .....	70
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	71

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indikator Kinerja.....	35
Tabel 3.2	Indikator Komitmen organisasi.....	35
Tabel 3.3	Indikator Kompensasi .....	36
Tabel 3.4	Waktu Penelitian.....	36
Tabel 3.5	Skala Likert.....	40
Tabel 3.6	Hasil Uji Validitas Kinerja.....	41
Tabel 3.7	Hasil Uji Validitas Komitmen organisasi .....	42
Tabel 3.8	Hasil Uji Validitas Kompensasi.....	42
Tabel 3.9	Hasil Uji Reabilitas .....	43
Tabel 4.1	Kriteria Jawaban Responden.....	49
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
Tabel 4.3	Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja .....	50
Tabel 4.4	Persentase Jawaban Responden Variabel Komitmen organisasi ....	52
Tabel 4.5	Persentase Jawaban Responden Variabel Kompensasi.....	54
Tabel 4.6	Hasil Uji Multi kolinearitas .....	57
Tabel 4.7	Hasil Regresi Linier Berganda.....	58
Tabel 4.8	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	60
Tabel 4.9	Hasil Uji Simultan (Uji F) .....	62
Tabel 4.10	Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	63

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	32
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T .....	46
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F .....	47
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas .....	56
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	58
Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Uji T .....	58
Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Uji T .....	61
Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Uji F .....	62

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) mempunyai peran penting dalam perekonomian negara, utamanya dalam menggerakkan aktivitas ekonomi regional. Tingginya pengaruh UMKM bagi Indonesia ini karena pertumbuhan usaha yang terus-menerus meningkat didukung dengan potensi usaha yang besar. Kinerja UMKM merupakan kemampuan pengelola UMKM dalam meningkatkan kinerja bisnis dari waktu ke waktu. Semakin tinggi tingkat kinerja suatu usaha semakin lama keberlangsungan hidup usahanya. Kinerja dapat diukur dari pertumbuhan omset penjualan, peningkatan laba, maupun bertambahnya pelanggan dari waktu ke waktu (Amri & Iramani, 2018).

Jumlah UMKM yang beroperasi di kota Medan lebih dari sepuluh ribu. Perkembangan jumlah usaha ini sangat mempengaruhi perekonomian negara. UMKM merupakan salah satu tulang punggung ekonomi Nasional yang menyumbang 67% *Gross Domestic Product* (GDP). UMKM ini menampung hingga 97% dari total tenaga kerja saat ini yang tersebar banyak di Indonesia. Dari data tersebut maka dapat dikatakan bahwa UMKM merupakan pendorong yang penting dalam pembangunan ekonomi. Dalam hal upaya memberdayakan UMKM BPS menginformasikan 99,99% unit usaha di Indonesia tergolong dalam kelompok UMKM (Amri & Iramani, 2018).

Perkembangan jumlah UMKM kota Medan dapat dikatakan sangat pesat, namun saat ini UMKM masih tetap berada di zona usaha kecil dan terbilang sulit untuk dapat menjadi usaha besar. Secara umum, UMKM sering menghadapi

masalah konvensional yang tidak terselesaikan secara tuntas (*closed loop problems*), seperti masalah kapasitas SDM, kepemilikan, pembiayaan, pemasaran dan berbagai masalah lain yang berkaitan dengan pengelolaan usaha, sehingga UMKM sulit bersaing dengan perusahaan-perusahaan besar (Abror & Quartey, 2010)

UMKM merupakan industri kreatif yang cenderung memiliki orientasi jangka pendek dalam pengambilan keputusan bisnisnya. Hal ini terlihat dari tidak adanya konsep inovasi yang berkelanjutan dan aktivitas inti bisnis yang tidak konsisten. Pada akhirnya kinerja jangka panjang UMKM yang bergerak pada industri kreatif cenderung stagnan dan tidak terarah dengan baik (Manurung & Barlian, 2012)

Demi meningkatkan kinerja dan keberlangsungan UMKM untuk jangka panjang, diperlukan sumberdaya manusia yang handal. Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju dan mundurnya perusahaan. Manusia adalah sumber daya yang berbeda dari faktor produksi lainnya karena manusia mempunyai perasaan, pikiran, keinginan dan latar belakang yang heterogen. Manusia juga memiliki kebutuhan yang tidak terbatas, artinya kebutuhan manusia selalu bertambah dari waktu ke waktu. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang dimilikinya, dicapai, dan dinikmati, oleh karena itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas dengan bekerja. (J Jufrizen, 2016).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Muis et al., 2018).

Selain itu kinerja disamakan dengan hasil kerja seorang pegawai. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia (Arianty, 2015).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja juga berarti sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencaai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi (T. S. Siagian & Khair, 2018).

Elemen yang mempengaruhi perilaku pegawai adalah komitmen organisasi dimana komitmen organisasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Komitmen pegawai pada organisasi merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan pegawai dalam bertahan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya pada organisasi. Komitmen di pandang sebagai suatu

orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya (Muis et al., 2018).

Komitmen organisasi yang menggambarkan kepercayaan pegawai pada organisasi dan perkembangan anggota organisasi memperlihatkan perhatian sehingga mencapai kemajuan dan keberhasilan. Peran pegawai yang terlibat di dalamnya mempengaruhi keberhasilan organisasi, karena semakin tinggi komitmen yang baik maka kualitas kerja dan tingkat produktivitas akan membaik sehingga tujuan organisasi akan tercapai (Luthans, 2012).

Selanjutnya kompensasi adalah suatu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam memperthankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Sistem kompensasi yang baik berarti memberikan penghargaan-penghargaan yang layak dan adil sebagaimana kontribusi karyawan atas pekerjaannya. Pemberian kompensasi yang baik akan mendorong karyawan dalam bekerja dengan makin baik dan produktif (Lupiyoadi & Hamdani, 2011).

Kompensasi adalah suatu ilmu yang membahas tentang bagaimana mengelola, merencanakan, mengorganisasikan, mengatur dan mengawasi pemberian kompensasi atau balas jasa kepada SDM sehingga SDM dapat bekerja dengan totalitas yang tinggi dan mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi (Khair, 2017).

Provinsi Sumatera Utara terdiri dari 33 Kabupaten dan Kota, salah satu diantaranya yaitu Kota Medan. Data terakhir yang diterima dari Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Medan Tahun 2021 menunjukkan jumlah

UMKM yaitu ada 259.812 pelaku UMKM yang tersebar di beberapa kecamatan di Kota Medan dengan berbagai jenis kegiatan usaha dengan mengandalkan tenaga kerja . Berdasarkan observasi penulis terhadap karyawan usaha mikro kecil menengah dimana penulis menemukan beberapa permasalahan, dimana adanya beberapa karyawan yang

Demikian pula halnya dengan usaha mikro kecil menengah kota Medan sangat memperhatikan kinerja para karyawannya. Usaha yang bergerak di bidang penjualan produk sangat berharap agar kinerja karyawannya mampu mendukung pencapaian target penjualan usaha, namun berdasarkan survey awal penulis lakukan terdapat beberapa fenomena masalah yang dijadikan sebagai dasar penelitian ini. Terkait dengan kinerja karyawan dimana adanya karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah ditetapkan oleh UMKM selain itu adanya beberapa karyawan yang tidak mengetahui tentang pekerjaan yang dilakukannya hal ini dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang masih kebingungan dengan pekerjaannya. Selain itu adanya beberapa karyawan yang kurang tanggap dalam melakukan pekerjaannya hal ini dapat dilihat dari seringnya pelanggan yang mengeluh terhadap respon karyawan. Selanjutnya pada komitmen organisasi, dimana adanya beberapa karyawan yang kurang memiliki komitmen terhadap tempat pekerjaannya, dimana banyak karyawan yang sering keluar dari tempat kerjam dimana banyak karyawan yang bekerja hanya beberapa bulan saja dalam usaha mikro kecil menengah kota Medan. Selanjutnya masalah pada kompensasi dimana pemberian kompensasi yang berupa bonus yang diberikan oleh usaha mikro kecil menengah belum efektif dikarenakan masih banyaknya karyawan yang kurang menyukai bonus langsung dari usaha mikro

kecil menengah hal ini dikarenakan sering telatnya pengusaha usaha mikro kecil menengah dalam pemberian kompensasi kepada karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan perusahaan yang sebenarnya. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Mikro Kecil Menengah Kota Medan”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Masalah penelitian (*research problem*) akan menentukan kualitas suatu penelitian, bahkan itu juga menentukan apakah sebuah kegiatan bisa disebut penelitian atau tidak. Masalah penelitian secara umum bisa ditemukan melalui studi literatur (*literature review*) atau lewat pengamatan lapangan (*observasi, survey*), dan sebagainya.(Sugiyono, 2018b).Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan usaha mikro kecil menengah kota Medan.

1. Adanya beberapa karyawan yang memiliki kinerja yang tidak sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah ditetapkan dimana adanya beberapa karyawan yang kebingungan dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Adanya beberapa karyawan yang kurang memiliki komitmen organisasi dimana seringnya pergantian karyawan.

3. Adanya beberapa karyawan yang kurang menyukai bonus langsung yang diberikan perusahaan hal ini dikarenakan sering telatnya perusahaan dalam pemberian kompensasi kepada karyawannya.

### **1.3 Batasan Masalah**

Melihat identifikasi masalah dan latar belakang masalah diatas terlihat bahwa banyak factor yang mempengaruhi kinerja, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah :

1. Komitmen organisasi yang diukur dengan karyawan yang keluar masuk perusahaan.
2. Kompensasi yang diukur dengan bonus langsung
3. Kinerja karyawan yang diukur dengan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaanya
4. Subjek hanya karyawan yang terdapat pada usaha mikro kecil menengah sector kuliner yang terdapat di kecamatan Medan tembung.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Menurut (Sugiyono, 2018b) Rumusan masalah berbeda dengan masalah. Masalah itu berupa kesenjangan antara yang diharapkan dengan apa yang terjadi, maka rumusan masalah itu merupakan suatu pertanyaan yang akan dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data. Agar lebih jelas rumusan permasalahan yang dihadapi sebagai dasar penelitian ini, maka penulis mencoba merumuskan masalah. Adapun yang menjadi rumusan masalah adalah:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada usaha mikro kecil menengah kota Medan ?

2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada usaha mikro kecil menengah kota Medan ?
3. Apakah komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada usaha mikro kecil menengah kota Medan?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Secara umum tujuan sebuah penelitian adalah untuk mencari atau menemukan kebenaran atau pengetahuan yang benar. Menurut (Sugiyono, 2018b) penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada usaha mikro kecil menengah kota Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada usaha mikro kecil menengah kota Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada usaha mikro kecil menengah kota Medan.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - 1) Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang pengawasan, lingkungan kerja, pelatihan dan kinerja sehingga dapat

menambah wawasan pengetahuan dalam hal komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja.

- 2) Bagi program studi Manajemen, memberikan masukan kepada program studi dalam rangka meningkatkan kualitas perkuliahan
- 3) Bagi universitas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi Manajemen Sumber Daya Manusia serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan Universitas dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada usaha mikro kecil menengah kota Medan.

## 3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja**

Salah satu cara yang digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan melihat kinerja karyawannya pada perusahaan tersebut. Kinerja merupakan suatu pengukuran hasil dari pekerjaan yang di dalam suatu program yang mewujudkan sasaran berupa hasil/output yang menjadi hasil suatu evaluasi yang dipertimbangkan oleh manajer untuk mengambil suatu keputusan.

Menurut (Pianda, 2018) kinerja adalah sebuah kata dalam Bahasa Indonesia dari kata dasar “keja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing adalah prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Selanjutnya menurut (Rivai, 2018), kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun mutu.

Selanjutnya menurut (Noor, 2017) menyatakan bahwa kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam pencapaian produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Menurut (Mangkuprawira, 2018) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Selanjutnya menurut (Fahmi, 2017) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode

waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

Menurut (Torang, 2018) “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Sedangkan menurut (Sudarmanto, 2017) “Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat di observasi. Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi.

Dari teori-teori yang diketahui diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atauhanya berjalan ditempat saja.

#### **2.1.1.2 Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai.

Adapun penilaian kinerja menurut (Mangkunegara, 2018) mengatakan bahwa “Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya”.

Selanjutnya diterangkan menurut (Bangun, 2019) berpendapat bahwa “Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya”. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan.

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “performance rating” atau “performance appraisal”. Menurut (Munandar, 2017) , penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Menurut (Dessker, 2018), mengatakan bahwa Penilaian Kinerja biasa di definisikan sebagai prosedur apa saja yang meliputi : Penetapan standart kinerja, Penilaian kinerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standart-standart, dan Memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kineja atau terus berkinerja lebih tinggi lagi.

Kriteria penilaian kinerja dapat dilihat melalui beberapa dimensi, yaitu kegunaan fungsional (*functional utility*), keabsahan (*validity*), empiris (*empirical base*), sensitivitas (*sensitivity*), pengembangan sistematis (*systematic development*), dan kelayakan hukum (*legal appropriateness*).

Menurut (Gomes, 2017) “Suatu cara mengukur kontribusi kontribusi dari individu-individu anggota organisasi kepada organisasinya.” Jadi, penilaian kinerja ini diperlukan untuk menentukan tingkat kontribusi individu terhadap organisasi. Penilaian kinerja memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam kinerja sebelumnya dan untuk memotivasi perbaikan kinerja perbaikan kinerja individu pada waktu yang akan datang. Penilaian kinerja ini pada umumnya mencakup semua aspek dari pelaksanaan pekerjaan.

Dari definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk menilai kinerja pegawainya, dengan tujuan secara umum adalah untuk memberikan umpan balik (*feedback*) kepada pegawainya, dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap pegawai seperti untuk pengembangan pegawai, promosi, dan penyesuaian kompensasi.

### **2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standart kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan perusahaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing.

Menurut (Sutrisno, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah sebagai berikut :

### 1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

### 2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

### 3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjuangan yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

### 4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Sedangkan menurut (Darmadi, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor individu, faktor organisasi, faktor psikologis, faktor kemampuan dan motivasi yang berkaitan dengan keahlian, pengetahuan,

rancangan kerja, kepribadian, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2017) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja atau prestasi kerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor kemampuan di dapat dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) sedangkan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) dalam menghadapi situasi kerja.

Menurut (Handoko, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, tingkat stres, lingkungan kerja, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Siagian, 2014) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu : kompensasi, lingkungan kerja, dukungan organisasi, kepemimpinan dan motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

#### **2.1.1.4 Indikator Kinerja**

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur kinerja karyawan secara individu. Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Adapun indikator kinerja (Mangkunegara, 2018) menyatakan yaitu :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

### 3. Dapat tidaknya diandalkan

Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seseorang karyawan dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

### 4. Sikap

Sikap yang dimiliki terhadap perusahaan, karyawan lain pekerjaan secara kerjasama.

Selanjutnya indikator kinerja menurut (Fattah, 2017) yaitu Kuantitas kerja, kualitas kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif., ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, Kreativitas.

Menurut (Sedarmayanti, 2017) ada beberapa syarat indikator kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Spesifikasi dan jelas, sehingga dapat dipahami dan tidak ada kemungkinan kesalahan interpretasi.
2. Dapat diukur secara obyektif, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif, yaitu: dua atau lebih yang mengukur indikator kinerja mempunyai kesimpulan sama.
3. Relevan, harus melalui aspek obyektif yang relevan.
4. Dapat dicapai, penting dan harus berguna untuk menunjukkan keberhasilan input, output, hasil, manfaat, dan dampak serta proses.
5. Harus fleksibel dan sensitif terhadap perubahan/penyesuaian, pelaksanaan dan hasil pelaksanaan kegiatan.

6. Efektif, data/informasi yang berkaitan dengan indikator kinerja yang bersangkutan dapat dikumpulkan, diolah dan dianalisis dengan biaya yang tersedia.

Komponen indikator kinerja karyawan menurut (Lazer & Wikstrom, 2017):

1. Kemampuan teknis
  - 1) pengetahuan yang dimiliki karyawan.
  - 2) Kemampuan menggunakan metode.
  - 3) Teknik kerja yang di gunakan karyawan.
  - 4) Peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas.
  - 5) Pengalaman yang pernah dialami karyawan dengan pekerjaan yang sejenis
  - 6) Pelatihan yang diperoleh karyawan.
2. Kemampuan konseptual
  - 1) Kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan.
  - 2) Penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh.
  - 3) Tanggung jawab sebagai seorang karyawan.
3. Kemampuan hubungan interpersonal
  - 1) Kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.
  - 2) Memotivasi karyawan.
  - 3) Melakukan negosiasi.
  - 4) Pekerjaan yang dihasilkan karyawan

## **2.1.2 Komitmen Organisasi**

### **2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Menurut (Samsudin, 2017) Pengertian mengenai komitmen organisasi yakni adalah janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang.

Menurut (Utaminingsih, 2014) definisi komitmen organisasi adalah sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu terkait dengan keterlibatannya sebagai anggota organisasi, maka hal ini menunjukkan sebagai konstruk yang mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi, yang menarik untuk dikaji sebagaimana konsep kepuasan kerja, keterlibatan kerja, perkembangan karier, komitmen saat ini, dan intensitas keluar masuknya karyawan dalam suatu organisasi

Menurut (Priansa, 2017) menyatakan bahwa Komitmen organisasi merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi yakni sikap atau keaslian watak seorang karyawan atau sikap kesungguhan seorang karyawan terhadap sebuah organisasi, dan bertujuan agar bisa dipertahankan di organisasi tersebut.

### **2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Menurut (Darmadi, 2018) mengemukakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu :

1. Faktor Personal, misalnya Usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll. Termasuk factor kepribadian antara lain etos kerja, kesediaan untuk memberi keuntungan pada organisasi dari apa yang dikerjakan dan keinginan untuk mengaktualisasikan diri dan pengembangan karir.
2. Faktor Organisasional, meliputi kepekaan terhadap loyalitas organisasi, keamanan kerja dan insentif ekonomi.
3. Faktor Relasional, meliputi kepercayaan dari atasan, komunikasi dengan atasan dan rekan kerja serta umpan balik positif dari pimpinan atau klien.

Selanjutnya (Priansa, 2017) menyatakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional yakni :

1. Keadilan dan Kepuasan Kerja, hal yang paling mempengaruhi loyalitas pegawai adalah pengalaman kerja positif dan adil. Komitmen organisasional akan sulit dicapai apabila pegawai menghadapi beban kerja yang meningkat namun justru keuntungan yang diperoleh organisasi hanya dinikmati oleh pimpinan atau manajer tingkat atas saja.
2. Keamanan Kerja, pegawai membutuhkan hubungan kerja yang saling timbal balik dengan organisasi. Keamanan kerja harus diperhatikan untuk memelihara hubungan dimana pegawai percaya usaha mereka akan dihargai oleh organisasi, pimpinan, maupun manajer organisasi.

3. Pemahaman organisasi, merupakan identifikasi secara personal terhadap organisasi. Sikap ini akan menguat ketika pegawai memiliki pemahaman yang kuat tentang organisasi.
4. Keterlibatan pegawai, pegawai merasa menjadi bagian dari organisasi ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan organisasi.
5. Kepercayaan pegawai, kepercayaan juga merupakan sebuah aktivitas timbal balik. Oleh karena itu, kedua belah pihak harus saling mempercayai.

#### **2.1.2.3 Bentuk Komitmen Organisasi**

Menurut (Allen & Meyer, 2019) bahwa ada tiga aspek komitmen yaitu :

1. *Affective commitment*,

Hal ini berkaitan dengan adanya ikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi karena keinginan dari diri sendiri.

2. *Continuance*

*Commitment*, adalah komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung dan rugi yang didapatkan oleh karyawan. Sehingga menjadi bahan pertimbangan apa yang harus dikorbankan bila menetap pada suatu organisasi.

3. *Normative commitment*

Merupakan komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan. Yang berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Jadi seorang karyawan bertahan karena adanya loyalitas.

Sedangkan menurut (Katner, 2019) bahwa terdapat tiga bentuk komitmen organisasi yaitu:

1. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*)

Yaitu komitmen yang berkaitan dengan dedikasi anggota dalam melanjutkan kelangsungan hidup organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.

2. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*)

Yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Hal ini terjadi karena kepercayaan karyawan pada normanorma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.

3. Komitmen terkontrol (*control commitment*)

Yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Sebab norma-norma tersebut mampu dan sesuai dalam memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

#### **2.1.2.4 Indikator Komitmen Organisasi**

Menurut (Emron, 2018), menyatakan bahawa terdapat tiga macam komponen komitmen organisasi yaitu,

1. Komitmen Afektif

Komitmen afektif (*affective commitment*), berkaitan perasaan emosional dari pegawai serta mengidentifikasi dan keterlibatannya dalam organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat melanjutkan pekerjaan dengan organisasi karena mereka ingin melakukannya.

## 2. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), mengacu berdasarkan perhitungan biaya keluar dari organisasi. Karyawan berhubungan utama untuk tetap berada dalam organisasi didasarkan pada komitmen kontinyu karena mereka harus melakukannya.

## 3. Komitmen Normative

Komitmen normative (*normative commitment*) mencerminkan perasaan kewajiban untuk melanjutkan pekerjaan. Karyawan dengan komitmen normative yang tinggi merasa bahwa mereka tetap dengan organisasi.

Menurut (Nurandini, 2014) mengemukakan komitmen organisasional memiliki tiga indikator yaitu:

### 1. Kemauan karyawan

kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan.

### 2. Kesetiaan karyawan

Sikap mental untuk tetap memegang teguh kesetiaan baik kepada perusahaan (universitas), atasan, maupun rekan sekerja sehingga efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan perusahaan (universitas) akan tercapai dengan baik.

### 3. Kebanggaan karyawan dalam organisasi

Seorang karyawan yang bangga dalam suatu organisasi supaya bisa menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen.

### **2.1.3 Kompensasi**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa untuk karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Dapat bersifat finansial maupun non-finansial pada periode yang tetap. Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya.

Menurut (Larasati, 2018) kompensasi adalah segala sesuatu imbalan yang diterima karyawan dalam bentuk finansial maupun non finansial baik secara langsung maupun tidak langsung atas kewajiban yang telah diberikan oleh perusahaan dan karyawan menerima jasa secara adil.

Menurut (Sutrisno, 2019) kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif dalam hubungan kerja.

Menurut (Susanto, 2017) kompensasi seluruh bentuk imbalan baik berupa finansial maupun non finansial seperti upah, gaji, tunjangan, bonus, uang makan, uang lembur jaminan kesehatan dan insentif yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atau balas jasa dalam melakukan tugas keorganisasian .

Berdasarkan pengertian Kompensasi dari beberapa pendapat diatas, kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun

non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan.

### **2.1.3.2 Tujuan dan Asas Kompensasi**

Menurut (Hasibuan, 2018), tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh, pengaruh buruh

Menurut (Larasati, 2018) tujuan pemberian balas jasa hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapatkan laba, peraturan pemerintah harus ditaati. Menurut (Arifin, 2017) tujuan dari kompensasi yaitu memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, pengusaha tetap memperoleh keuntungan optimal, mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku dan konsumen memperoleh barang yang berkualitas dengan harga yang layak.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian balas jasa ini hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, sehingga pegawai dapat memenuhi kebutuhannya.

### **2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Organisasi atau perusahaan dalam menentukan besarnya kompensasi sangat dipengaruhi oleh: Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja, Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar, Serikat buruh atau organisasi, Produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan, Posisi atau jabatan karyawan, Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, Sektor pemerintah Pemerintah.

Kompensasi adalah pemberian baik gaji maupun tunjangan kinerja kepada pegawai yang bekerja didalam suatu organisasi.

Menurut (Hasibuan, 2018) faktor yang memengaruhi kompensasi yaitu:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja,
2. kemampuan dan kesediaan perusahaan,
3. serikat buruh/ organisasi karyawan,
4. Produktivitas kerja karyawan,
5. Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya,
6. Biaya hidup/*cost of living*,
7. Posisi jabatan karyawan,
8. Pendidikan dan pengalaman karyawan,
9. Kondisi perekonomian nasional,
10. Jenis dan sifat pekerjaan.

Sedangkan menurut (Sinambela, 2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

1. Kinerja dan produktivitas kerja,
2. Kemampuan membayar,
3. Kesediaan membayar,
4. Suplai dan permintaan tenaga kerja,
5. Serikat pekerja,
6. Undang-undang dan peraturan yang berlaku.

Berdasarkan beberapa teori faktor-faktor kompensasi di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memepengaruhi kompensasi adalah perusahaan tempat dimana orang bekerja atau lokasi kerja, Penawaran dan

permintaan tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan, serikat buruh/ organisasi karyawan, produktivitas kerja karyawan, pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya, biaya hidup/*cost of living*, posisi jabatan karyawan, pendidikan, pengalaman karyawan, kondisi perekonomian nasional, jenis dan sifat pekerjaan, kemampuan membayar, kesediaan membayar, suplai, permintaan tenaga kerja, serikat pekerja, undang-undang dan peraturan yang berlaku

#### **2.1.3.4 Indikator-indikator Kompensasi**

Indikator indikator kompensasi menurut (Hasibuan, 2018) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1. Gaji/upah,
2. Asuransi,
3. Fasilitas kantor,
4. Tunjangan,
5. Premi.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2018) indikator kompensasi yaitu:

1. Tingkat bayaran,
2. Struktur pembayaran,
3. Penentuan bayaran individu,
4. Metode pembayaran, dan
5. Kontrol pembayaran.

## **2.2 Kerangka Konseptual**

Menurut (Sugiyono, 2018a) kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang

ingin diteliti. Kerangka konseptual ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapat dari ilmu atau teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dihubungkan dengan variabel yang diteliti.

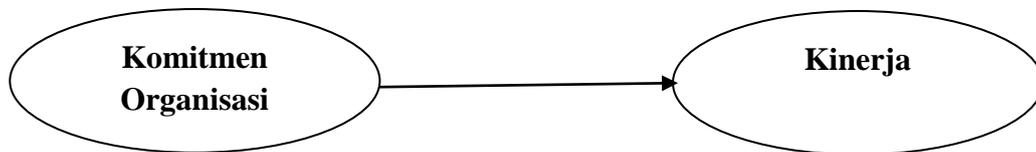
### **2.2.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja**

Seseorang yang bergabung dengan organisasi tentunya membawa keinginan-keinginan, kebutuhan dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja baginya, dan bersama-sama dengan organisasinya berusaha mencapai tujuan bersama. Untuk dapat bekerja sama dan berprestasi kerja dengan baik, seorang karyawan harus mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasinya. Karyawan yang berkomitmen dengan tujuan organisasi akan merasa yakin dan percaya bahwa nilai-nilai dan tujuan organisasi sejalan dengan harapan pegawai sehingga kinerja pegawai akan semakin baik. Untuk itu kejelasan tujuan dan kebijakan yang diterapkan oleh organisasi merupakan faktor yang sangat penting dan perlu diterapkan dengan baik dan benar sehingga komitmen karyawan terhadap organisasi dapat semakin tumbuh sehingga pegawai tersebut akan bekerja dengan sungguh-sungguh.

Menurut (Samsudin, 2017) Pengertian mengenai komitmen organisasi yakni adalah Janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Cahyani et al., 2020)(Adhan, Jufrizen, Prayogi & Siswadi, 2020)(Muis, Jufrizen & Fahmi, 2018)

dan (Kristine, 2017) menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.



**Gambar 2.1 Paradigma Pengaruh Komitmen Organisasiterhadap Kinerja**

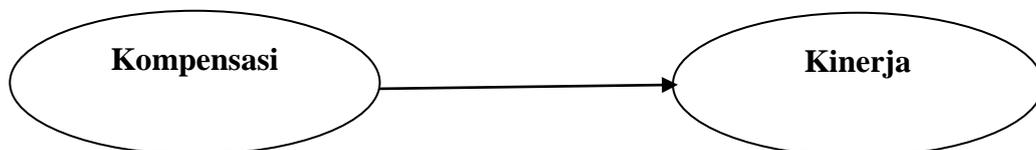
### **2.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja**

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa untuk karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Dapat bersifat finansial maupun non-finansial pada periode yang tetap. Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntunan pekerjaannya.

Dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga, karyawan akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan

maka karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen Jufrizen et al., 2017),(Jufrizen Jufrizen, 2018), (Farisi & Pane, 2020), (Astuti & Sari, 2018), (Astuti & Suhendri, 2020), (Azhar et al., 2020), (Arismunandar M F & Khair, 2020), (Sukoco et al., 2020)(Harahap & Khair, 2019), (Harahap & Khair, 2019), (Pratama, 2015) dan (Polukan et al., 2019),(J Jufrizen et al., 2020), (Arif et al., 2019) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.



**Gambar 2.2 Paradigma Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja**

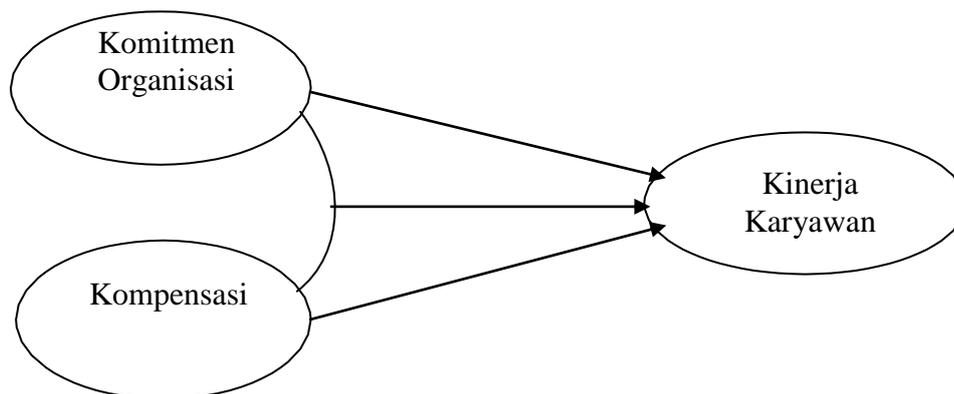
### **2.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja**

Seseorang yang bergabung dengan organisasi tentunya membawa keinginan-keinginan, kebutuhan dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja baginya, dan bersama-sama dengan organisasinya berusaha mencapai tujuan bersama. Untuk dapat bekerja sama dan berprestasi kerja dengan baik, seorang karyawan harus mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasinya. Karyawan yang berkomitmen dengan tujuan organisasi akan merasa yakin dan percaya bahwa nilai-nilai dan tujuan organisasi sejalan dengan harapan pegawai sehingga kinerja pegawai akan semakin baik. Untuk itu kejelasan tujuan dan kebijakan yang diterapkan oleh organisasi merupakan faktor yang sangat penting dan perlu diterapkan dengan baik dan benar sehingga

komitmen karyawan terhadap organisasi dapat semakin tumbuh sehingga pegawai tersebut akan bekerja dengan sungguh-sungguh.

Dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga, karyawan akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan maka karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas, dengan menyesuaikan pada penelitian-penelitian sebelumnya maka dapat digambarkan hubungan antara komitmen organisasi dan kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:



**Gambar 2.3 Kerangka Konseptual**

### 2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Hipotesis menurut (Sugiyono, 2018a), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah

penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran dari hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data.

1. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada usaha mikro kecil menengah kota Medan.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada usaha mikro kecil menengah kota Medan.
3. Komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada usaha mikro kecil menengah kota Medan.

## BAB 3

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan asosiatif. Dimana dilihat dari jenis datanya maka penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, namun apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Penelitian kuantitatif yaitu menguji dan menganalisis data dan perhitungan angka- angka yang kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan dari dua variabel atau lebih. Instrumen pengumpulan data yang digunakana angket, wawancara dan lainnya (Sugiyono, 2018a).

#### 3.2 Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

##### 1. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

**Tabel 3.1**  
**Indikator Kinerja Pegawai**

No	Indikator
1	Kualitas kerja
2	Kuantitas kerja
3	Dapat tidaknya diandalkan
4	Sikap

Sumber: (Mangkunegara, 2018)

## 2. Komitmen Organisasi (X1)

Komitmen organisasi merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi

**Tabel 3.2**  
**Indikator Komitmen Organisasi**

No	Indikator
1	Komitmen Afektif
2	Komitmen Berkelanjutan
3	Komitmen Normative

Sumber: (Emron, 2018)

## 3. Kompensasi (X2)

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan.

**Tabel 3.3**  
**Indikator Kompensasi**

No	Indikator
1	Gaji/upah
2	Asuransi
3	Fasilitas kantor
4	Tunjangan
5	Premi

Sumber: (Hasibuan, 2018)

### 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

#### 3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di pelaku usaha mikro kecil menengah yang terdapat di kecamatan Medan tembung kota medan.

#### 3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan mulai dari bulan April 2022 sampai September 2022. Rencana kegiatan penelitian sebagai berikut :

**Tabel 3.4**  
**Skedul Rencana Penelitian**

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																				
		April 2022				Mei 2022				Juni 2022				Juli 2022				September 2022				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Pengajuan judul				■																	
2	Riset awal					■	■	■	■													
3	Pembuatan proposal								■	■	■											
4	Bimbingan Proposal										■	■	■									
5	Seminar Proposal													■								
6	Riset														■							
7	Penyusunan Skripsi															■						
8	Bimbingan Sekripsi																■	■	■			
9	Sidang Meja Hijau																		■			

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan usaha mikro kecil menengah yang terdapat di kecamatan Medan tembung sector kuliner.

#### 3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini tidak seluruh anggota populasi diambil, melainkan hanya sebagian dari populasi dikarenakan keterbatasan penulis dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dan jumlah populasi tidak diketahui. Oleh karena itu sampel yang diambil harus betul-betul representatif (benar-benar mewakili).

Karena populasi seluruh karyawan usaha mikro kecil menengah sector kuliner yang terdapat di kecamatan Medan tembung tidak diketahui jumlahnya,

maka rumus yang dibutuhkan untuk mengetahui jumlah sampel adalah menggunakan rumus Lemeshow dalam (Nurmasarie & Iriani, 2013), yaitu:

$$n = \frac{Z\alpha^2 \times P \times Q}{L^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel minimal yang diperlukan

Z $\alpha$  = Nilai standar dari distribusi sesuai nilai  $\alpha = 5\% = 1.96$

P = *Prevalensi outcome*, karena data belum didapat, dipakai 50%

Q = 1 – P

L = Tingkat ketelitian 10%

Berdasarkan rumus, maka  $n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{(0.1)^2} = 96.04$

Berdasarkan perhitungan lemeshow diatas maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 96 orang karyawan usaha mikro kecil menengah sector kuliner yang terdapat di kecamatan Medan tembung. Pengambilan sampel ini menggunakan metode *Nonprobability Sampling* dengan menggunakan teknik *Insidental sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018a).

Berikut ini adalah data UMKM kecamatan Medan tembung.

**Tabel 3.5**  
**Data UMKMMedan Tembung**

No	Nama UMKM	Alamat	Kecamatan	ID UMKM
1	WARUNG TETE <SARDIANA>	JL TUASAN NO 18	Medan Tembung	127517004000847
2	ZONA NETRAL COFFIE <MOLANA>	JL TUASAN No 5A	Medan Tembung	127517004000849
3	PENJUAL PECEL <PONIASEH>	JL TUASAN LK V	Medan Tembung	127517004000851
4	LAUNDRY <ARMAN SILALAH>	JL TEMPULING NO 41	Medan Tembung	127517003000564
5	WARUNG BAKSO <JUJUK>	JL TUASAN NO 6	Medan Tembung	127517004000857
6	WARUNG JAJANAN <PRATIWI>	JL TUASAN NO 6	Medan Tembung	127517004000859
7	PENJUAL JAMUR CRISPY MR <ARIF>	JL TUASAN NO 009	Medan Tembung	127517004000863
9	USAHA DOORSMEER <HUSNAINI>	JL TUASAN NO 46	Medan Tembung	127517004000869
10	TOKO BANGUNAN <ERNA>	JL TUASAN NO 42 B	Medan Tembung	127517004000871
11	JUAL KARTU INTERNET <ARMAN>	JL TUASAN LK V	Medan Tembung	127517004000873
12	PENJUAL DONAT <WATINI>	JL TUASAN NO 36	Medan Tembung	127517004000875
13	PENJUAL PAKAIAN MUSLIM <SUCI>	JL TUASAN GG BUNTU NO 16	Medan Tembung	127517004000853
14	PEMBUAT MIE PANSIT <ANANTO>	JL TUASAN GG BUNTU NO 5 B	Medan Tembung	127517004000855
15	JASA ANGKUTAN <WAHYU>	JALAN TEMPULING GANG IBU NO 17	Medan Tembung	127517003001422
16	SUPIR BECAK MOTOR <DARMAWI>	JALAN TEMPULING GANG IBU NO 45	Medan Tembung	127517003001424
17	BECAK BARANG <JAIRUS>	JALAN TEMPULING GANG IBU NO 1 D	Medan Tembung	127517003001426
18	TUKANG BECAK MOTOR <IMANUEL >	JALAN TEMPULING GANG IBU 1A	Medan Tembung	127517003001428
19	BILYAR <TARULI>	JALAN TEMPULING NO 93 A	Medan Tembung	127517003001430

20	WARUNG MINUM <ANGGIAT>	JALAN TEMPULING NO 93	Medan Tembung	127517003001432
21	RANTANGAN <EVVI RIZALDI>	JL TADUAN NO 14 LK 3	Medan Tembung	127517003000562
22	LAUNDRY <ARMAN SILALAH>	JL TEMPULING NO 41 UNGKUNGAN 3	Medan Tembung	127517003000564
23	DEPOT AIR ISI ULANG <RIKI IRAWAN>	JL TEMPULING NO 31 LINGKUNGAN 3	Medan Tembung	127517003000566
24	BECK BERMOTOR <SUPRIADI>	JL TADUAN NO 106 LK 3	Medan Tembung	127517003000568
25	TUTUP GALON <HENDRIANTO>	JL TADUAN NO 10A	Medan Tembung	127517003000570
26	MEMBAWA BETOR <SAPUTRA>	JALAN SUKARIA GANG PERINTIS NO 6	Medan Tembung	127517003000572
27	MEMBAWA MOBIL RENTAL <ADI>	JALAN TADUAN	Medan Tembung	127517003000574
28	GILING BUMBU <HARIADI>	JALAN AMBAI NO 5	Medan Tembung	127517003000576
29	JUALAN KFC <IRLANTA>	JALAN TEMPULING SIMPANG AMBAI	Medan Tembung	127517003000578
30	MEMBAWA BETOR	JALAN PERJUANGAN	Medan Tembung	127517003000580

Sumber : Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Dan Menengah kota Medan

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

#### 1. Studi dokumentasi

Dalam pengumpulan data juga dengan pengumpulan dokumen – dokumen yang ada instant tentang data karyawan.

#### 2. Quisioner (angket) dan Wawancara/*Interview*

Wawancara menurut (Juliandi et al., 2015) merupakan dialog langsung antara peneliti dengan responden. Wawancara dapat dilakukan apabila jumlah

respondennya hanya sedikit. Angket adalah suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subjek baik secara kelompok, untuk mendapatkan informasi tertentu. Dimana angket tersebut penulis sebar pada karyawan yang terdapat pada usaha mikro kecil menengah kecamatan medan tembung dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi yaitu :

**Tabel 3.6**  
**Skala Likert**

Keterangan	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (TS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber : (Juliandi et al., 2015)

Mengingat data penelitian merupakan aspek yang penting dalam penelitian, maka instrumen atau alat yang digunakan mengukur harus terpercaya maka angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program komputer *Statistical Program For Sosial Science* (SPSS) versi 24,00 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari beberapa daftar pertanyaan (*Questioner*) yang dijawab dan hitung bahan pengujian Uji validitas menggunakan pendekatan “*single trial administration*” yakni pendekatan sekali atas jalan atas data instrumen yang disebar dan tidak menggunakan pendekatan ulang.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir. Menurut (Sugiyono, 2018a) untuk mengetahui apakah perbedaan itu signifikan

atau tidak, maka harga  $t$  *hitung* tersebut perlu dibandingkan dengan harga  $t$  *tabel*. Bila  $t$  *hitung* lebih besar dengan  $t$  *tabel* maka perbedaan itu signifikan, sehingga instrument dinyatakan valid.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

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

(Juliandi et al., 2015)

Dimana:

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 kadrat pengamatan variabel Y
$(\sum X)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum Y)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$\sum XY$	= Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut (Sugiyono, 2018a), uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai  $t$  *hitung* dengan  $t$  *table*. Jika  $t$  *hitung* lebih besar dari  $t$  *table* nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai *sig (2 tailed)* dan membandingkan dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *sig (2 tailed)*  $\leq 0.05$ , maka butir instrument valid, jika nilai *sig (2 tailed)*  $\geq 0,05$ , maka butir instrument tidak valid

**Tabel 3.7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)**

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
<b>Kinerja (Y)</b>	Y1	0.763 > 0,201	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0.759 > 0,201	0.000 < 0,05	Valid
	Y3	0.661 > 0,201	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0.690 > 0,201	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0.631 > 0,201	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0.555 > 0,201	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0.739 > 0,201	0.000 < 0,05	Valid
	Y8	0.559 > 0,201	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS. 24.00

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

**Tabel 3.8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X1)**

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
<b>Komitmen Organisasi (X1)</b>	X1.1	0.793 > 0,201	0.000 < 0,05	Valid
	X1.2	0.878 > 0,201	0.000 < 0,05	Valid
	X1.3	0.877 > 0,201	0.000 < 0,05	Valid
	X1.4	0.762 > 0,201	0.000 < 0,05	Valid
	X1.5	0.802 > 0,201	0.000 < 0,05	Valid
	X1.6	0.703 > 0,201	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS. 24.00

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

**Tabel 3.9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)**

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
<b>Kompensasi (X2)</b>	X2.1	0.562 > 0,201	0.000 < 0,05	Valid
	X2.2	0.552 > 0,201	0.000 < 0,05	Valid
	X2.3	0.776 > 0,201	0.000 < 0,05	Valid
	X2.4	0.831 > 0,201	0.000 < 0,05	Valid
	X2.5	0.709 > 0,201	0.000 < 0,05	Valid
	X2.6	0.648 > 0,201	0.000 < 0,05	Valid
	X2.7	0.829 > 0,201	0.000 < 0,05	Valid
	X2.8	0.709 > 0,201	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS. 24.00

Berdasarkan data di atas dapat di lihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Selanjutnya untuk menguji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dikatakan reliable bila hasil Alpha > 0,6 dengan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum Si}{St} \right]$$

(Juliandi et al., 2015)

Dengan keterangan:

- $r_{11}$  = Reliabilitas intrsumen
- $\sum Si$  = Jumlah varians skor tiap- tiap item
- $St$  = Jumlah varians butir
- $K$  = Jumlah item

Jika nilai reliabilitas mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 (0,50).

**Tabel 3.10**  
**Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	0.819	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi (X1)	0.889		Reliabel
Kompensasi (X2)	0.848		Reliabel

**Sumber : SPSS. 24.00**

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

### 3.6 Teknik Analisi Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini:

#### 3.6.1 Metode regresi linear berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

(Sugiyono., 2018)

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
X1	= Komitmen Organisasi
X2	= Kompensasi
$\beta_1, \beta_2,$	= besaran koefisien dari masing-masing variabel
e	= Error Terms

#### 3.6.2 Asumsi klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

##### 3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat atau bebasnya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi et al., 2015). Adapun pengujian normalitas data dengan menggunakan cara kolmogorov smirnov. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitisnya. Data adalah normal, jika nilai kolmogrog smirnov adalah tidak signifikan (Asymp. Sig (2-tailed)  $> \alpha 0,05$ ). (Juliandi et al., 2015)

### 3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen (Juliandi et al., 2015). Jika variabel Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance*  $< 0,10$  atau sama dengan  $VIF > 10$ .

### 3.6.2.3 Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas (Juliandi et al., 2015). Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### 3.6.3 Pengujian Hipotesis

#### 3.6.3.1 Uji secara Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah 44variable bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap 44variable terikat (Y).

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

(Sugiyono, 2018a)

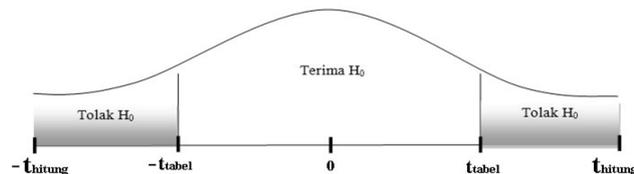
Keterangan :

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t 44aria

r = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

Pengujian hipotesis :



**Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis uji T**

Kriteria pengujian:

1.  $H_0: r_1 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara 44variable bebas (X) dengan 44variable terikat (Y).
2.  $H_0: r \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh antara 44variable bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

#### 3.6.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda yang dihitung dengan rumus :

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

(Sugiyono, 2018a)

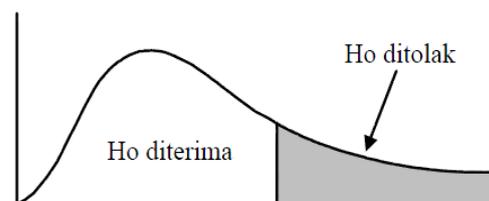
Keterangan :

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel



**Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis uji F**

Bentuk pengujiannya adalah :

1.  $H_0 : \beta = 0$ , tidak ada pengaruh variabel x dengan variabel y
2.  $H_0 : \beta \neq 0$ , ada pengaruh variabel x dengan variabel y

#### **3.6.4 Koefisien Determinasi (R-Square)**

Koefisien determinasi (R-Square) menurut (Juliandi et al., 2015) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan :

D = Determinasi

R<sup>2</sup> = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN

#### 4.1 Deskripsi Data

##### 4.1.1 Deskripsi Data Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel komitmen organisasi (X1), 8 pernyataan untuk variabel kompensasi (X2), dan 8 pernyataan untuk variabel kinerja (Y). Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 96 orang karyawan pada Usaha Mikro Kecil Menengah Kota Medan. Dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklist.

##### 4.1.2 Karakteristik Responden

Hasil tabulasi karakteristik 96 responden tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 96 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.1**  
**Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
<b>Jenis Kelamin :</b>		
Pria	51	53.13
Wanita	45	46.87
<b>Jumlah</b>	<b>96</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden yaitu laki-laki yaitu 51 orang atau 53.13%, perempuan sebanyak 45 orang atau 46.87%. Dari data diatas mayoritas responden laki-laki yaitu berjumlah 51 orang. Dimana karyawan pada Usaha Mikro Kecil Menengah Kota Medan mayoritas melakukan pekerjaan di malam hari oleh sebab itu untuk maka

pekerjaan lapangan lebih dilibatkan kepada laki-laki disbanding dengan perempuan.

**Tabel 4.2**  
**Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
<b>Jenis Kelamin :</b>		
Pria	51	53.13
Wanita	45	46.87
<b>Jumlah</b>	<b>96</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden yaitu laki-laki yaitu 51 orang atau 53.13%, perempuan sebanyak 45 orang atau 46.87%. Dari data diatas mayoritas responden laki-laki yaitu berjumlah 51 orang. Dimana karyawan pada Usaha Mikro Kecil Menengah Kota Medan mayoritas melakukan pekerjaan di malam hari oleh sebab itu untuk maka pekerjaan lapangan lebih dilibatkan kepada laki-laki disbanding dengan perempuan.

**Tabel 4.3**  
**Deskriptif Responden Berdasarkan Usia**

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
<b>Jenis Kelamin :</b>		
>25 tahun	31	32.29
25-30 Tahun	42	43.75
>30 Tahun	23	23.96
<b>Jumlah</b>	<b>96</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu usia 25-30 tahun yaitu 42 orang atau 43.75%. Dimana diusia 25-30 tahun lebih produktif dalam melakukan pekerjaan pada Usaha Mikro Kecil Menengah Kota Medan.

**Tabel 4.4**  
**Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan**

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
<b>Jenis Kelamin :</b>		
SMA	83	86.46
D3	10	10,42
S1	3	3.12
<b>Jumlah</b>	<b>96</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas pendidikan terakhir responden yaitu SMA yaitu 83 orang atau 86.46%. Dimana Pendidikan SMA lebih produktif dalam melakukan pekerjaan pada Usaha Mikro Kecil Menengah Kota Medan.

**Tabel 4.5**  
**Deskriptif Responden Berdasarkan Tempat Bekerja**

No	Nama UMKM	Jumlah	Persentase
1	WARUNG TETEHE <SARDIANA>	3	3.13
2	ZONA NETRAL COFFIE <MOLANA>	2	2.08
3	PENJUAL PECEL <PONIASEH>	3	3.13
4	LAUNDRY <ARMAN SILALAH>	3	3.13
5	WARUNG BAKSO <JUJUK>	4	4.17
6	WARUNG JAJANAN <PRATIWI>	3	3.13
7	PENJUAL JAMUR CRISPY MR <ARIF>	3	3.13
9	USAHA DOORSMEER <HUSNAINI>	3	3.13
10	TOKO BANGUNAN <ERNA>	5	5.21
11	JUAL KARTU INTERNET <ARMAN>	3	3.13
12	PENJUAL DONAT <WATINI>	2	2.08
13	PENJUAL PAKAIAN MUSLIM <SUCI>	4	4.17
14	PEMBUAT MIE PANSIT <ANANTO>	4	4.17
15	JASA ANGKUTAN <WAHYU>	8	8.33
16	SUPIR BECAK MOTOR <DARMAWI>	1	1.04
17	BECAK BARANG <JAIRUS>	3	3.13
18	TUKANG BECAK MOTOR <IMANUEL >	3	3.13
19	BILYAR <TARULI>	4	4.17
20	WARUNG MINUM <ANGGIAT>	2	2.08
21	RANTANGAN <EVVI RIZALDI>	4	4.17
22	LAUNDRY <ARMAN SILALAH>	5	5.21
23	DEPOT AIR ISI ULANG <RIKI IRAWAN>	5	5.21
24	BECK BERMOTOR <SUPRIADI>	3	3.13
25	TUTUP GALON <HENDRIANTO>	3	3.13
26	MEMBAWA BETOR <SAPUTRA>	1	1.04
27	MEMBAWA MOBIL RENTAL <ADI>	4	4.17
28	GILING BUMBU <HARIADI>	3	3.13
29	JUALAN KFC <IRLANTA>	4	4.17
30	MEMBAWA BETOR	1	1.04

Sumber: Data Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas responden bekerja di sector kuliner.

### 4.1.3 Jawaban Responden

#### 4.1.3.1 Kinerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.6**  
**Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y)**

No.	Jawaban (Y)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	22.7	56	57.7	15	15.5	4	4.1	0	0	96	100%
2	18	19.6	61	62.9	14	14.4	3	3.1	0	0	96	100%
3	20	21.6	62	63.9	11	11.3	3	3.1	0	0	96	100%
4	25	26.8	68	70.1	1	1.	2	2.1	0	0	96	100%
5	22	23.7	53	54.6	19	19.6	2	2.1	0	0	96	100%
6	13	14.4	80	82.5	3	3.1	0	0	0	0	96	100%
7	14	15.5	63	64.9	8	8.2	11	11.3	0	0	96	100%
8	17	17.7	60	61.9	13	13.4	6	6.2	0	0	96	100%

**Sumber : Data Diolah 2022**

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan usaha, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 56 orang dengan persentasi 57.7%.
2. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 61 orang dengan persentasi 62.9%.

3. Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 62 orang dengan persentasi 63.9%.
4. Jawaban responden tentang mampu bekerja melebihi target yang ditetapkan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 68 orang dengan persentasi 70.1%.
5. Jawaban responden tentang selalu mengikuti instruksi atasan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 53 orang dengan persentasi 54.6%.
6. Jawaban responden tentang dapat diandalkan pimpinan saya, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 80 orang dengan persentasi 82.5%.
7. Jawaban responden tentang selalu bertanggung jawab dengan apapun yang ditugaskan kepada saya, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 63 orang dengan persentasi 64.9%.
8. Jawaban responden tentang melakukan lembur apabila pekerjaan saya belum selesai, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 60 orang dengan persentasi 61.9%.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada Usaha Mikro Kecil Menengah Kota Medan jika dilihat indicator kualitas kerja, kuantitas kerja, dapat tidaknya diandalkan dan sikap, dapat dikatakan sudah baik hal ini dilihat dari mayoritas responden menjawab setuju

#### **4.1.3.2 Komitmen Organisasi**

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel komitmen organisasi yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.7**  
**Skor Angket Untuk Variabel Komitmen Organisasi (X1)**

No.	Jawaban (X1)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	19.6	57	58.8	12	12.4	9	9.3	0	0	96	100%
2	14	15.5	56	57.7	17	17.5	9	9.3	0	0	96	100%
3	16	17.5	59	60.8	15	15.5	6	6.2	0	0	96	100%
4	12	13.4	69	71.1	12	12.4	3	3.1	0	0	96	100%
5	15	16.5	59	60.8	16	16.5	6	6.2	0	0	96	100%
6	20	21.6	73	75.3	3	3.1	0	0	0	0	96	100%

**Sumber : Data Diolah 2022**

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang benar-benar merasa seolah-olah masalah organisasi ini adalah masalah saya sendiri, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 57 orang dengan persentasi 58.8%.
2. Jawaban responden tentang tidak merasa “terikat secara emosional” dengan organisasi ini, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 56 orang dengan persentasi 57.7%.
3. Jawaban responden tentang permasalahan yang terjadi di organisasi saat ini adalah kebutuhan yang tidak sesuai dengan keinginan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 59 orang dengan persentasi 60.8%.
4. Jawaban responden tentang merasa bahwa saya memiliki terlalu sedikit pilihan untuk dipertimbangkan meninggalkan organisasi ini, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 69 orang dengan persentasi 71.1%.
5. Jawaban responden tentang tidak merasa berkewajiban untuk tetap bersama organisasi saya saat ini, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 59 orang dengan persentasi 60.8%.

6. Jawaban responden tentang tidak akan meninggalkan organisasi saya sekarang karena saya memiliki rasa tanggung jawab kepada orang-orang di dalamnya, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 73 orang dengan persentasi 75.3%.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi karyawan pada Usaha Mikro Kecil Menengah Kota Medan jika dilihat indicator komitmen aktif, komitmen normative dan komitmen berkelanjutan, dapat dikatakan sudah baik hal ini dilihat dari mayoritas responden menjawab setuju

#### 4.1.3.3 Kompensasi

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kompensasi yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.8**  
**Skor Angket Untuk Variabel Kompensasi (X2)**

No.	Jawaban (X2)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	24.7	57	58.8	12	12.4	4	4.1	0	0	96	100%
2	17	18.6	63	64.9	9	9.3	7	7.2	0	0	96	100%
3	21	22.7	56	57.7	15	15.5	4	4.1	0	0	96	100%
4	18	19.6	61	62.9	14	14.4	3	3.1	0	0	96	100%
5	20	21.6	62	63.9	11	11.3	3	3.1	0	0	96	100%
6	25	26.8	68	70.1	1	1.0	2	2.1	0	0	96	100%
7	16	17.5	59	60.8	15	15.5	6	6.2	0	0	96	100%
8	12	13.4	69	71.1	12	12.4	3	3.1	0	0	96	100%

**Sumber : Data Diolah 2022**

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Gaji yang saya dapat sesuai dengan kesepakatan sebelumnya, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 57 orang dengan persentasi 58.8%.

2. Jawaban responden tentang menerima gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 76 orang dengan persentasi 64.9%.
3. Jawaban responden tentang merasa terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 56 orang dengan persentasi 57.7%.
4. Jawaban responden tentang merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan keselamatan dalam bekerja di perusahaan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 61 orang dengan persentasi 62.9%.
5. Jawaban responden tentang merasa bisa mengandalkna tunjangan untuk memenuhi kebutuhan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 62 orang dengan persentasi 63.9%.
6. Jawaban responden tentang Tunjangan yang diberikan sesuai dengan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 68 orang dengan persentasi 70.1%.
7. Jawaban responden tentang Premi yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 59 orang dengan persentasi 60.8%.
8. Jawaban responden tentang premi dapat dijadikan pelopor untuk meningkatkan semangat kerja, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 69 orang dengan persentasi 71.1%.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi pada Usaha Mikro Kecil Menengah Kota Medan jika dilihat indicator gaji/upah,

asuransi, tunjangan dan premi, dapat dikatakan sudah baik hal ini dilihat dari mayoritas responden menjawab setuju

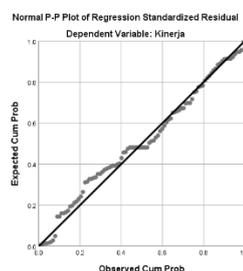
## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji lolos kendala liner atau uji asumsi klasik. Tujuan dilakukannya uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui Apakah suatu variabel bormal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan *mean* dan standar deviasi yang sama. Jadi asumsi klasik pada dasarnya memiliki kriteria-kriteria sebagai berikut.

#### 4.2.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui Apakah variabel dalam sebuah model regresi, yaitu variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi secara normal atau tidak.



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.0

**Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas**

Pada grafik normal p-plot terlihat pada gambar diatas bahwa pola grafik normal terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

#### 4.1.2.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi antara variabel independen (bebas). Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5.

Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan Uji Multikolinieritas pada data yang telah diolah berikut ini :

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komitmen Organisasi	.499	2.005
	Kompensasi	.499	2.005

a. Dependent Variable: Kinerja

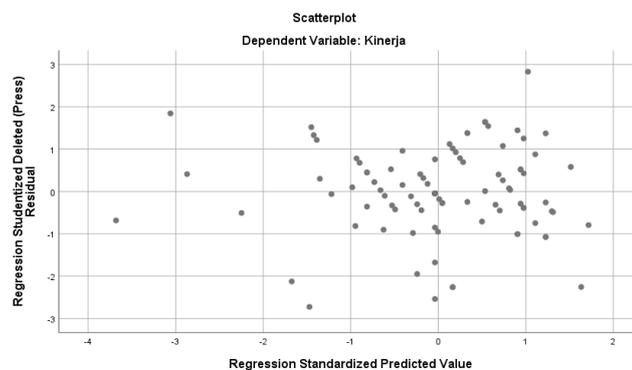
Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.9 dapat dilihat bahwa variabel komitmen organisasi memiliki nilai tolerance sebesar  $0.499 > 0.10$  dan nilai VIF sebesar  $2.005 < 5$ . Variabel kompensasi memiliki nilai tolerance sebesar  $0.499 > 0.10$  dan nilai VIF sebesar  $2.005 < 5$ . Dari masing-masing variabel memiliki nilai tolerance  $> 0.1$  dan nilai VIF  $< 5$ , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam penelitian ini.

#### 4.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke

pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada atau tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian *error terms* untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode *chart* (Diagram *Scatterplot*).



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

**Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol, tidak berkumpul di satu tempat, serta tidak membentuk satu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas.

#### 4.2.2 Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini memiliki dua variabel independen, yaitu komitmen organisasi, komensasi dan satu variabel dependen yaitu kinerja.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.415	1.105		3.090	.003
	Komitmen Organisasi	.282	.051	.278	5.502	.000
	Kompensasi	.683	.048	.722	14.306	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.10 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

1. Konstanta = 3.415
2. Komitmen organisasi = 0,282
3. Kompenasi = 0,683

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 3.415 + 0,282_1 + 0,683_2$$

Jadi persamaan diatas bermakna jika :

1. Konstanta sebesar 3.415 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen komitmen organisasi dan kompensasi diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari kinerja adalah sebesar 3.415
2. Nilai koefisien regresi komitmen organisasi sebesar 0,282 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel komitmen organisasi miningkat, maka kinerja meningkat sebesar 0,282 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.
3. Nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 0.683 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kompensasi miningkat, maka kinerja meningkat sebesar 0.683 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol

### 4.2.3 Pengujian Hipotesis

#### 4.2.3.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen. Alasan lain uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.415	1.105		3.090	.003
	Komitmen Organisasi	.282	.051	.278	5.502	.000
	Kompensasi	.683	.048	.722	14.306	.000

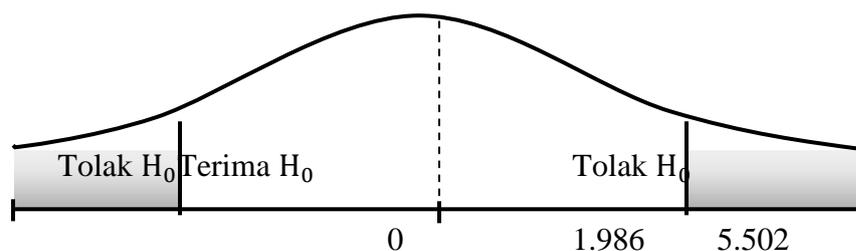
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS 24.00

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Komitmen Organisasi (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat  $\alpha = 0,05$  dengan nilai t untuk  $n = 96 - 2 = 94$  adalah  $1.986 t_{hitung} = 5.502$  dan  $t_{tabel} = 1.986$



**Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Uji t**

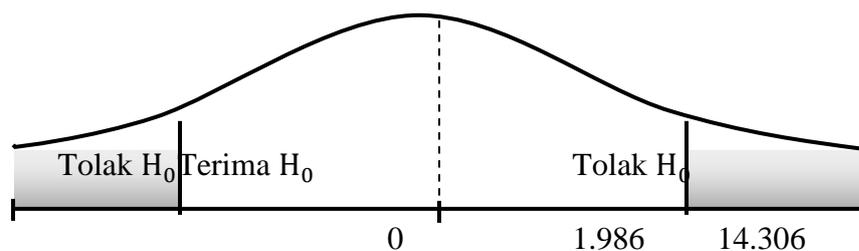
$H_0$  diterima jika :  $-1.986 \leq t_{hitung} \leq 1.986$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_0$  ditolak jika :  $t_{hitung} > 1.986$  atau  $-t_{hitung} < -1.986$

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel komitmen organisasi adalah 5.502 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 1.986 dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan komitmen organisasi sebesar  $0.000 < 0.05$  artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada usaha mikro kecil menengah kota Medan.

## 2. Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat  $\alpha = 0,05$  dengan nilai t untuk  $n = 96 - 2 = 94$  adalah 1.986  $t_{hitung} = 14.306$  dan  $t_{tabel} = 1.986$



**Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Uji t**

$H_0$  diterima jika :  $-1.986 \leq t_{hitung} \leq 1.986$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_0$  ditolak jika :  $t_{hitung} > 1.986$  atau  $-t_{hitung} < -1.986$

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kompensasi adalah 14.306 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 1.986 dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan kompensasi sebesar  $0.000 < 0.05$  artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) menunjukkan bahwa

kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada usaha mikro kecil menengah kota Medan.

#### 4.2.3.1 Uji F (Uji Signifikan Simultan)

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variable bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variable terikat (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

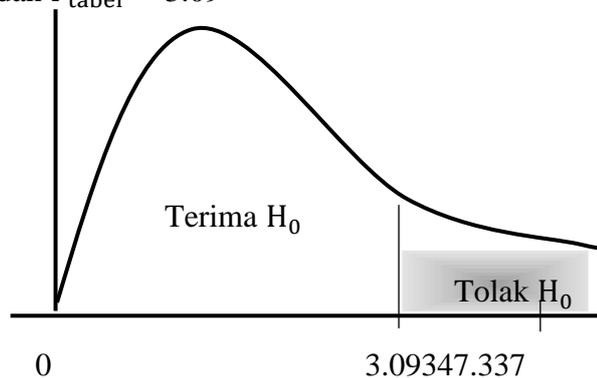
**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1078.271	2	539.135	347.337	.000 <sup>b</sup>
	Residual	144.354	93	1.552		
	Total	1222.625	95			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Komitmen Organisasi						

Sumber : SPSS versi 24.00

$$F_{\text{tabel}} = 96 - 2 - 1 = 94$$

$$F_{\text{hitung}} = 347.337 \text{ dan } F_{\text{tabel}} = 3.09$$



**Gambar 4.5 Kurva Uji F**

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 347.337 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai  $F_{\text{tabel}}$  diketahui sebesar 3.09 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa  $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$  ( $347.337 > 3.09$ ) artinya  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dan

kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada usaha mikro kecil menengah kota Medan.

#### 4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (*R-square*)

Nilai R-square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R-square semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian statistiknya :

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.939 <sup>a</sup>	.882	.879	1.24587
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Komitmen Organisasi				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: SPSS versi 24

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

$$D = 0.882 \times 100\%$$

$$= 88.2\%$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0.882 yang berarti 88.2% dan hal ini menyatakan bahwa variable komitmen organisasi dan kompensasi sebesar 88.2% untuk mempengaruhi variabel kinerja. Selanjutnya selisih  $100\% - 88.2\% = 11.8\%$ . hal ini menunjukkan 11.8% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian kinerja.

#### 4.2.5 Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah

dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada empat bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

#### **4.2.5.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja**

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada usaha mikro kecil menengah kota Medan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel komitmen organisasi adalah 5.502 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 1.986 dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan komitmen organisasi sebesar  $0.000 < 0.05$  artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada usaha mikro kecil menengah kota Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin meningkatnya komitmen organisasi karyawan pada usaha mikro kecil menengah kota Medan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dimana dengan karyawan yang berkomitmen maka karyawan akan merasa yakin dan percaya bahwa nilai-nilai dan tujuan organisasi sejalan dengan harapan karyawan sehingga karyawan tersebut akan bekerja lebih giat sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Seseorang yang bergabung dengan organisasi tentunya membawa keinginan-keinginan, kebutuhan dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja baginya, dan bersama-sama dengan organisasinya berusaha mencapai tujuan bersama. Untuk dapat bekerja sama dan berprestasi kerja dengan

baik, seorang karyawan harus mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasinya. Karyawan yang berkomitmen dengan tujuan organisasi akan merasa yakin dan percaya bahwa nilai-nilai dan tujuan organisasi sejalan dengan harapan pegawai sehingga kinerja pegawai akan semakin baik. Untuk itu kejelasan tujuan dan kebijakan yang diterapkan oleh organisasi merupakan faktor yang sangat penting dan perlu diterapkan dengan baik dan benar sehingga komitmen karyawan terhadap organisasi dapat semakin tumbuh sehingga pegawai tersebut akan bekerja dengan sungguh-sungguh.

Menurut (Samsudin, 2006) Pengertian mengenai komitmen organisasi yakni adalah Janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang.

Hasil penelitian ini didukung yang dilakukan oleh(Daulay et al., 2019)(Cahyani et al., 2020)(Adhan, Jufrizen, Prayogi & Siswadi, 2020)(Muis, Jufrizen & Fahmi, 2018) dan (Kristine, 2017) menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

#### **4.2.5.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja**

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada usaha mikro kecil menengah kota Medan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kompensasi adalah 14.306 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 1.986 dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan kompensasi sebesar  $0.000 < 0.05$  artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$

ditolak ( $H_a$  diterima) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada usaha mikro kecil menengah kota Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya pemberian kompensasi kepada karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik, dimana pemberian kompensasi yang selalu tepat waktu serta sesuai dengan keinginan karyawan maka karyawan tersebut akan semakin giat untuk melakukan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan akan semakin baik.

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa untuk karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Dapat bersifat finansial maupun non-finansial pada periode yang tetap. Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya.

Dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga, karyawan akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan

maka karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen Jufrizen et al., 2017),(Jufrizen Jufrizen, 2018), (Farisi & Pane, 2020), (Astuti & Sari, 2018), (Astuti & Suhendri, 2020), (Azhar et al., 2020), (Arismunandar M F & Khair, 2020), (Sukoco et al., 2020)(Harahap & Khair, 2019), (Harahap & Khair, 2019), (Pratama, 2015) dan (Polukan et al., 2019),(J Jufrizen et al., 2020), (Arif et al., 2019) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.

#### **4.2.5.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Dn Kompensasi Terhadap Kinerja**

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pada usaha mikro kecil menengah kota Medan hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 347.337 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai  $F_{tabel}$  diketahui sebesar 3.09 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $347.337 > 3.09$ ) artinya  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada usaha mikro kecil menengah kota Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin baik pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan, dimana pemberian kompensasi yang tidak telat, sesuai dengan harapan karyawan maka karyawan akan lebih komit dengan demikian maka karyawan akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya

sehingga pekerjaan yang di kerjakan karyawan tersebut akan selesai dengan tepat waktu serta target yang diberikan kepada karyawan akan tercapai.

Kinerja adalah deskripsi dari tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategis suatu organisasi(Jufrizen Jufrizen, 2016).Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diperoleh karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan(Jufrizen Jufrizen, 2017). Capaian kinerja yang diperoleh dapat diukur dengan menetapkan capaian berdasarkan standar penilaian tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan(Jufrizen & Lubis, 2020). Perusahaan penting untuk mengetahui kinerja karyawannya dalam setiap periode agar diketahui informasi hasil yang diperoleh, baik kualitas dan kuantitas output maupun outcome setiap karyawan(Jufrizen Jufrizen & Hadi, 2021)

Seseorang yang bergabung dengan organisasi tentunya membawa keinginan-keinginan, kebutuhan dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja baginya, dan bersama-sama dengan organisasinya berusaha mencapai tujuan bersama. Untuk dapat bekerja sama dan berprestasi kerja dengan baik, seorang karyawan harus mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasinya. Karyawan yang berkomitmen dengan tujuan organisasi akan merasa yakin dan percaya bahwa nilai-nilai dan tujuan organisasi sejalan dengan harapan pegawai sehingga kinerja pegawai akan semakin baik. Untuk itu kejelasan tujuan dan kebijakan yang diterapkan oleh organisasi merupakan faktor yang sangat penting dan perlu diterapkan dengan baik dan benar sehingga

komitmen karyawan terhadap organisasi dapat semakin tumbuh sehingga pegawai tersebut akan bekerja dengan sungguh-sungguh.

Dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga, karyawan akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan maka karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Mikro Kecil Menengah Kota Medan adalah sebagai berikut.

1. Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Usaha Mikro Kecil Menengah Kota Medan.
2. Secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Usaha Mikro Kecil Menengah Kota Medan
3. Secara simultan komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Usaha Mikro Kecil Menengah Kota Medan

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian ini antara lain:

1. Dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan, hendaknya pada masa yang akan datang pelaku Usaha Mikro Kecil Menengah Kota Medan, agar memberikan dan menyediakan *training* maupun *workshop*. Melalui tindakan tersebut diharapkan akan semakin timbul rasa percaya diri dan meningkatkan komitmen karyawan.
2. Melihat dari masih banyaknya karyawan yang memperoleh bonus tidak sesuai dengan harapan karyawan. Dalam hal ini pimpinan diharapkan agar lebih

memperhatikan kebutuhan sehari-hari karyawan selain itu pimpinan diharapkan agar memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan cara memberikan tunjangan yang berupa bonus tepat pada waktunya hal tersebut dilakukan supaya karyawan termotivasi dalam melakukan pekerjaan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai

3. Karyawan Usaha Mikro Kecil Menengah Kota Medan agar lebih meningkatkan kinerjanya.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerjanya menggunakan kompensasi dan komitmen organisasinya sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.
2. Adanya keterbatasan peneliti dalam memperoleh sampel yang peneliti gunakan hanya 96 orang responden sedangkan masih banyak karyawan pada Usaha Mikro Kecil Menengah Kota Medan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abror, J., & Quartey, P. (2010). Issues in SME Development in Ghana and South Africa. *International Research Journal of Finance and Economics*, 39, 218–228.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2009). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
- Amri, A. F., & Iramani, I. (2018). Pengaruh Literasi Keuangan Terhadap Kinerja UMKM di Surabaya. *Journal of Business and Banking*, 8(1), 59–70.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Pelimpahan Wewenang dan Koordinasi Kerja Terhadap Pengambilan Keputusan di Perusahaan Asuransi Di Kota Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 4(2), 80–91.
- Arif, M., Putri, E. S., Yudi, S., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding UII-ICABE*, 1(1), 263–276.
- Arismunandar M F, & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273–282.
- Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Seminar Nasional Royal (SENAR) 2018*, 461–464.
- Astuti, R., & Suhendri, S. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10. <https://doi.org/10.47663/jmbep.v5i2.22>
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Cahyani, R. A., Sunardi, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minuman (PDAM) Kota Salatiga. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(1), 1–10.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Budi Utama.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang

Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.

- Dessker, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indeks.
- Emron, E. (2018). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Seminar of Social Sciences Engineering & Humaniora*, 29–42.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi, Perilaku Organisasi Dan Efikasi Diri*. Elmatara.
- Gomes, F. C. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 1–18.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 4(2), 145-165.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.

- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU PRESS.
- Katner, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms of academy in utopian communities. *America Sociological Review*, 33(4), 499–517.
- Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi*. Madenatera.
- Kristine, E. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya Di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa. *Jurnal Eksekutif*, 14(2), 384–401.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Lazer, & Wikstrom. (2010). *Manajemen Personalialia*. Erlangga.
- Lupiyoadi, R., & Hamdani. (2011). *Manajemen Pemasaran Jasa*. Salemba Empat.
- Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Mangkuprawira. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Manurung, E. M., & Barlian, I. (2012). From Small to Significant: Innovation Process in Small-Medium Creative Businesses. *International Journal of Innovation*, 3(6), 788–792.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Munandar, M. (2007). *Budgeting: Perencanaan Kerja, Pengkoordinasian Kerja*. BPEE.

- Noor, A. (2013). *Management Event*. Alfabeta.
- Nurmasarie, R., & Iriani, S. S. (2013). Pengaruh Promosi Penjualan dan Penjualan Perseorangan Terhadap Keputusan Belanja Tidak Terencana. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 528–240.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*. CV Jejak.
- Polukan, A. K., Runtuwenw, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(2), 1–15.
- Pratama, S. A. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Persero Regional Office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1), 1–17.
- Priansa, D. J. (2017). *Perilaku Konsumen Dalam Bisnis Kontemporer*. Alfabeta.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (6th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Sejati.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Bumi Aksara.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu.
- Sudarmanto, S. (2011). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2018a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sukoco, S., Tirtayasa, S., & Pasaribu, H. K. (2020). Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 224–239.

- Susanto, Y. (2017). *Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Koperasi*. Deepublish.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Torang, S. (2013). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Alfabeta.
- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan Dan Komitmen Organisasi*. UB Press.



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

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

**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 2164/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/3/2/2022

Kepada Yth.  
**Ketua Program Studi Manajemen**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di Medan

Medan, 3/2/2022

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Dinda Ayu Faradila  
NPM : 1805160624  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : MSDM

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Meneliti pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja

Rencana Judul : 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan  
2. Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan  
3. Pengaruh Pengawasan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Polres Humbang Hasundutan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya  
Pemohon

(Dinda Ayu Faradila)



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 30/SK/BAK-PT/Akred/PT/02/2019  
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<http://feb.umsu.ac.id> [feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id) [fsumumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
 PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 1896 / TGS / HL3-AU / UMSU-05 / F / 2022**

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

**Program Studi** : Manajemen  
**Pada Tanggal** : 04 Juli 2022

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

**Nama** : Dinda Ayu Faradila  
**N P M** : 1805160624  
**Semester** : VIII (Delapan)  
**Program Studi** : Manajemen  
**Judul Proposal / Skripsi** : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Mikro Kecil Menengah Kota Medan

**Dosen Pembimbing** : Rini Astuti,SE.,MM.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pefaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **04 Juli 2023**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
 Pada Tanggal : 05 Dzulhijjah 1443 H  
 04 Juli 2022 M



Dekan

**H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.**  
 NIDN : 0109086502

**Tembusan :**

1. Pertinggal





**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terampil

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 81/SK/AN-PT/Akred/PT/02/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Muhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622480 - 66224507 Fax. (061) 6625474 - 6631803  
<http://feb.umsu.ac.id> [feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PESAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 1896 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2022**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

**Program Studi** : Manajemen  
**Pada Tanggal** : 04 Juli 2022

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

**Nama** : Dinda Ayu Faradila  
**N P M** : 1805160624  
**Semester** : VIII (Delapan)  
**Program Studi** : Manajemen  
**Judul Proposal / Skripsi** : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Mikro Kecil Menengah Kota Medan

**Dosen Pembimbing** : Rini Astuti,SE.,MM.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Dahuarsa tanggal : **04 Juli 2023**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 05 Dzulhijjah 1443 H  
04 Juli 2022 M



Dekan

**H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.**  
NIDN:0109086502

**Tembusan :**  
I. Peringgal





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

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



**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

Nama Mahasiswa : Dinda Ayu Faradila  
NPM : 1805160624  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Dosen Pembimbing : Rini Astuti, SE., M.M  
Judul Penelitian : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Mikro Kecil Menengah Kota Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaiki 1 BM sesuaikan format dengan pedoman penulisan skripsi. jelaskan permasalahan sesuai dengan variabel penelitian.	12/4-22	fi
Bab 2	Mohon ditambahkan kembali referensi untuk setiap variabel & teori. Tambahkan penelitian terdahulu di kerangka konseptual.	25/4-22	fi
Bab 3	Perbaiki jth populasi & sampel. sesuaikan kembali jadwal penelitian	15/5-22	fi
Daftar Pustaka	Seluruh referensi harus terdapat / tertera di daftar pustaka yang menggunakan mendeley.	20/5-22	fi
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Angket	18/6-22	fi
Persetujuan Seminar Proposal	Ace Seminar proposal	24/6-22	fi

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si

Medan, Juni 2022  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

Rini Astuti, SE., M.M



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

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN**

Pada hari ini Kamis, 14 Juli 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen  
yang diorganisir oleh Jurusan Manajemen sebagai berikut :

Nama : Dinda Ayu Faradila  
N.P.M. : 1805160624  
Tempat / Tgl.Lahir : Londut, 09 Mei 1999  
Alamat Rumah : Jl.Bukit Barisan I No.29  
Judul Proposal : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Mikro Kecil Menengah Kota Medan  
Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	Pengaruh Komitmen Organisasi dan kompensasi Terhadap kinerja karyawan Pada Usaha Mikro Kecil Menengah Kota Medan
Bab I	Terdapat banyak memasukkan objek daripada variabelnya
Bab II	
Bab III	Populasi bukan jumlah UMKM melainkan jumlah karyawannya
Lainnya	
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Kamis, 14 Juli 2022

**TIM SEMINAR**

Ketua

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing

Rini Astuti, S.E., M.M

Sekretaris

Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.,M.Si.

Pembanding

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

## FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

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



### PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Kamis, 14 Juli 2022** menerangkan bahwa:

Nama : Dinda Ayu Faradila  
N.P.M. : 1805160624  
Tempat / Tgl.Lahir : Londut, 09 Mei 1999  
Alamat Rumah : Jl.Bukit Barisan I No.29  
JudulProposal :Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Mikro Kecil Menengah Kota Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Rini Astuti, S.E.,M.M*

Medan, Kamis, 14 Juli 2022

#### TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin,SE.,M.Si.

Pembimbing

Rini Astuti, S.E.,M.M

Sekretaris

Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.,M.Si.

Penjbanding

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

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

Assoc.Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.  
NIDN: 0105087601

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP****Data Pribadi**

Nama : Dinda Ayu Faradila  
NPM : 1805160624  
Tempat dan tanggal lahir : Londut, 09 Mei 1999  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Alamat : Jl. Bukit Barisan I  
Anak Ke : 3 dari 5 Bersaudara

**Nama Orang Tua**

Nama Ayah : Basuki  
Nama Ibu : Sudarmina  
Alamat : Dusun Sukajadi Desa Pulo Dogom

**Pendidikan Formal**

1. SDN 117867 BELONGKUT Tamat 2012
2. MTS SWASTA BELONGKUT Tamat 2015
3. SMAN 1 KUALUH HULU Tamat 2018
4. Tahun 2018 - 2022, tercatat sebagai Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, September 2022



**DINDA AYU FARADILA**