

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI
DISIPLIN KERJA PADA PT. RAZZA
PRIMA TRAFOMEDAN**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH:

NAMA	: IVAN ALGHIFARI SARAGIH
NPM	: 1905160778
PROGRAM STUDI	: MANAJEMEN
KONSENTRASI	: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



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-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada Hari Rabu, Tanggal 20 September 2023, Pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : IVAN ALGHIFARI SARAGIH
N P M : 1905160778
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SDM
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN KERJA PADA PT. RAZZA PRIMA TRAF0 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

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

Penguji II

(SAPRINAL MANURUNG, S.E., MA)

Pembimbing

(MUSLIH, S.E., M.Si)

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. H. Januri, SE., M.M., M.Si.)



(Assoc. Prof. Dr. Ade Ganawan, SE., M.Si.)

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

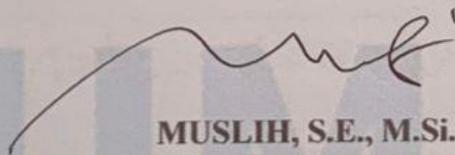
Skripsi ini disusun oleh :

**Nama : IVAN ALGHIFARI SARAGIH
N.P.M : 1905160778
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN KERJA PADA PT. RAZZA PRIMA TRAFKO MEDAN.**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2023

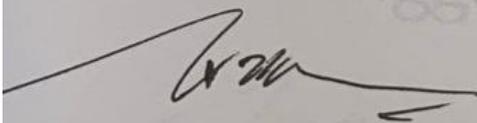
Pembimbing Skripsi



MUSLIH, S.E., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen



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

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



DIYONDY NURI, S.E., M.M., M.Si., CMA.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Ivan Alghifari Saragih
NPM : 1905160778
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Judul : Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kinerja Pada Sekretariat PT. Razza Prima Traffo.

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha 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 tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Juli 2023
Pembuat Pernyataan



Ivan Alghifari Saragih

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Ivan Alghifari Saragih
 NPM : 1905160778
 Dosen Pembimbing : Muslih, S.E., M.Si.
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Razza Prima Trafo Medan.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	perbaikan laras belahing tugas penerapian	12/9.23	
Bab 2	Perbaikan Ugd' penerapian minimal 10 th	12/9.23	
Bab 3	Perbaikan Ugd' penerapian minimal 10 th	14/9.23	
Bab 4	Perbaikan Ugd' penerapian minimal 10 th	14/9.23	
Bab 5	Perbaikan Ugd' penerapian minimal 10 th	14/9.23	
Daftar Pustaka	Perbaikan Ugd' penerapian minimal 10 th	14/9.23	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Perbaikan Ugd' penerapian minimal 10 th	14/9.23	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, September 2023

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)

(Muslih, S.E., M.Si.)

ABSTRAK

Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Razza Prima Trafo Medan

Ivan Alghifari Saragih
NPM:1905160778

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

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja melalui disiplin kerja secara langsung maupun secara tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Razza Prima Trafo Medan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin berjumlah sebanyak 60 orang pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan menggunakan uji Analisis Outer Model, Analisis Inner Model, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* PLS (*Partial Least Square*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung pengaruh kompensasi, komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, serta secara tidak langsung kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui disiplin kerja pada PT. Razza Prima Trafo Medan.

Kata Kunci :Kompensasi, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja

ABSTRACT

The Influence of Compensation and Organizational Commitment on Employee Performance Through Work Discipline at PT. Razza Prima Transformer Medan

Ivan Alghifari Saragih
NPM:1905160778

*faculty of Economics and Business
Muhammadiyah University of North Sumatra
Jl. Captain Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Medan 20238*

This research aims to test and analyze the influence of compensation and organizational commitment on performance through work discipline directly and indirectly. The approach used in this research is a causal approach. The population in this study were all employees of PT. Razza Prima Transformer Medan. The sample in this study using the Slovin formula consisted of 60 employees. Data collection techniques in this research used documentation, observation and questionnaire techniques. The data analysis technique in this research uses a quantitative approach using statistical analysis using Outer Model Analysis, Inner Model Analysis and Hypothesis Testing. Data processing in this research uses the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this research show that directly the influence of compensation, organizational commitment and work discipline has a significant effect on performance, compensation and organizational commitment have a significant effect on work discipline, and indirectly compensation and organizational commitment have a significant effect on performance through work discipline at PT. Razza Prima Transformer Medan.

Keywords: Compensation, Organizational Commitment, Work Discipline, Performance

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Wr.Wb

Alhamdulillah rabbil'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 tauladan 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 judul penulis yaitu : **“Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Razza Prima Trafo 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 terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar- besarnya terutama kepada:

1. Terima kasih untuk yang istimewa ayahanda Herdin dan Ibunda Sawfi 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 Assoc. Prof. Dr. H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. 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. Bapak Muslih S.E, M.Si 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. 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 terima kasih semoga skripsi ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan skripsi yang menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalammualaikum, Wr.Wb

Medan, September 2023
Penulis

Ivan Alghifari Saragih
NPM:1905160778

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
 BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah.....	8
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	9
 BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Kinerja.....	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	10
2.1.1.2 Tujuan Dan Manfaat Kinerja.....	11
2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Memengaruhi Kinerja.....	12
2.1.1.4 Indikator-indikator Kinerja.....	17
2.1.2 Kompensasi	17
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi	17
2.1.2.2 Tujuan Kompensasi.....	18
2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi..	19
2.1.2.4 Indikator-indikator Kompensasi.....	20
2.1.3 Komitmen Organisasi.....	23
2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi.....	23
2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Memengaruhi Komitmen Organisasi	24
2.1.3.3 Bentuk-bentuk Komitmen Organisasi	25
2.1.3.4 Indikator-indikator Komitmen Organisasi	30
2.1.4 Disiplin Kerja.....	23
2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	23

2.1.4.2 Manfaat dan Tujuan Disiplin Kerja	24
2.1.4.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.	25
2.1.4.4 Indikator Disiplin Kerja	27
2.2 Kerangka Konseptual	33
2.3 Hipotesis Penelitian	37

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.....	38
3.2 Definisi Operasional Variabel	38
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	40
3.4 Populasi dan Sampel.....	41
3.5 Teknik Pengumpulan Data	42
3.6 Teknik Analisis Data	44

BAB 4 HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data.....	50
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian	50
4.1.2 Karakteristik Responden	50
4.1.3 Jawaban Responden	53
4.2 Analisis Data	61
4.2.1 Analisis Outer Model	61
4.2.2 Analisis Inner Model.....	66
4.2.3 Pengujian Hipotesis.....	69
4.2.4 Pembahasan.....	73

BAB 5 PENUTUP

5.1 Kesimpulan	84
5.2 Saran	85
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	86

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 3.1 indikator Indikator Kinerja	41
Tabel 3.2 indikator Indikator Kompensasi.....	41
Tabel 3.3 indikator Indikator Komitmen Organisasi	41
Tabel 3.4 indikator Indikator Disiplin Kerja.....	42
Tabel 3.5 Waktu penelitian	42
Tabel 3.6 Skala Likert.....	44
Tabel 4.1 Deskripsi Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4.2 Deskripsi Identitas Responden Berdasarkan Usia	51
Tabel 4.3 Deskripsi Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan.....	52
Tabel 4.4 Deskripsi Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja	52
Tabel 4.5 Deskripsi Identitas Responden Berdasarkan Status Pernikahan....	53
Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Kinerja	54
Tabel 4.7 Skor Angket Variabel Kompensasi.....	56
Tabel 4.8 Skor Angket Variabel Komitmen Organisasi	58
Tabel 4.9 Skor Angket Variabel Disiplin Kerja.....	60
Tabel 4.10 Hasil <i>Composite Reliability</i>	63
Tabel 4.11 Hasil AVE (<i>Average Variant Extracted</i>)	64
Tabel 4.12 <i>Discriminant Validity</i>	65
Tabel 4.13 Hasil <i>Average Communalities Index</i>	66
Tabel 4.14 Nilai <i>R-Square</i>	67
Tabel 4.15 Nilai <i>F-Square</i>	68
Tabel 4.16 <i>Path Coefficient</i>	71
Tabel 4.17 <i>Specific Indirect Effects</i>	73

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	38
Gambar 3.1 Model Struktural PLS	46
Gambar 4.1 <i>Standardized Loading Factor</i> Inner dan Outer Model.....	62
Gambar 4.2 <i>T-Value</i> Inner dan Outer Model	70

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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 (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).

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 (Siagian & Khair, 2018).

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 kotribusi karyawan atas pekerjaannya. Pemberian kompensasi yang baik akan mendorong karyawan dalam bekerja dengan makin baik dan produktif (Lupiyoadi & Hamdani, 2011).

Pemberian kompensasi tidak saja menguntungkan karyawan, akan tetapi juga tidak kalah penting akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga pencapaian tujuan perusahaan akan semakin maksimal. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerjanya semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran) (Arifudin, 2019).

Selain kepuasan kerja, 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).

Selain itu, pegawai yang disiplin juga dapat meningkatkan kerjasamanya. Disiplin kerja adalah suatu bentuk kesadaran yang tumbuh dari diri seseorang dalam memenuhi tanggung jawab dan mentaati peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan. Untuk dapat mengontrol disiplin kerja pegawai diperlukan adanya pengawasan serta motivasi dari pimpinan organisasi. Pengawasan sangat penting dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Agar dapat mendorong kedisiplinan pegawai diperlukan adanya hubungan kerja saling menguntungkan antara pimpinan dengan pegawai. Pegawai menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi guna kemajuan organisasi, sedangkan pimpinan memberikan feedback (umpan balik) terhadap kedisiplinan pegawai yaitu dengan memberikan reward (kompensasi) terhadap pegawai yang disiplin serta punishment (hukuman) terhadap pegawai yang rendah kedisiplinannya. (Rizal & Radiman, 2019)

Disiplin merupakan salah satu alat bagi manajer untuk berkomunikasi dengan pegawainya sehingga pegawai tersebut dapat mengubah perilaku serta mentaati semua aturan perusahaan sesuai dengan norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja sangat berpengaruh kepada kinerja pegawai, di mana semakin tinggi

disiplin pegawai semakin tinggi juga kinerjanya dan sebaliknya (Jufrizen Jufrizen, 2018).

PT. Razza Prima Trafo merupakan perusahaan jasa yang bergerak dibidang electrical dan mechanical engineering, contractor supplier instalatir. Perusahaan ini juga mengembangkan usaha meliputi pekerjaan pemeliharaan dan perbaikan transformator distribusi khusus di daerah Sumatera Utara. PT. Razza Prima Trafo bekerja sama dengan PT. PLN (Persero) untuk meningkatkan penyambungan listrik mengingat telah cukup tersedianya tenaga listrik PLN untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan tenaga listrik. Saat ini PT. Razza Prima Trafo Medan sedang berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan secara optimal. Akan tetapi tidak seluruhnya karyawan mampu mengoptimalkan kinerjanya diaman berdasarkan observasi peneliti pada PT. Razza Prima Trafo dimana masih rendahnya kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan dapat dilihat dari adanya beberapa karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, hal ini dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Pegawai Tahun 2020-2022 (Orang)

Faktor yang dinilai	2020			2021			2022		
	Sangat Baik	Baik	Buruk	Sangat Baik	Baik	Buruk	Sangat Baik	Baik	Buruk
Uraian Tugas	15	37	8	11	40	9	9	46	5
Kompetensi Individu	20	30	10	19	34	7	12	41	7
Kesimpulan Kinerja	22	27	11	23	35	12	15	32	13
Jumlah	60			60			60		

Sumber : PT. Razza Prima Trafo, data diolah, 2023

Ada 3 (Tiga) faktor yang menjadi penilaian terhadap pegawai PT. Razza Prima Trafo, yang pertama, Uraian Tugas yaitu penilaian yang disesuaikan dengan

tugas yang diduduki karyawan, artinya indikator pada penilaian ini harus berfokus dengan arah dari pekerjaan dapat diukur secara kualitatif dan kuantitatif serta dapat dicapai dengan kemampuan karyawan, penilaian ini juga mempunyai target waktu pekerjaan. Kedua, Kompetensi Individu yaitu gabungan antara pengetahuan, keterampilan dan sikap. Adapun indikator dari penilaian kompetensi individu ini yaitu integritas, orientasi melayani pelanggan, adaptasi, membangun hubungan, mengembangkan orang lain dan bekerjasama/memimpin kelompok. Dalam kegiatannya, indikator tersebut paling sering melibatkan orang banyak dan melibatkan komunikasi di dalamnya. Sehingga peran komunikasi dominan pada faktor penilaian kompetensi individu. Ketiga, Kesimpulan kinerja yaitu hasil akhir penilaian kinerja pegawai PT. Razza Prima Trafo dari penilaian uraian tugas dan kompetensi individu. Berdasarkan uraian sebelumnya dan data pada tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa masih ada terdapat beberapa pegawai PT. Razza Prima Trafo yang memiliki kinerja yang dilihat dari aspek uraian tugas, kompetensi individu dan kesimpulan kinerja dikategorikan buruk.

Selanjutnya masalah pada kompensasi dimana berdasarkan pengamatan awal peneliti pemberian kompensasi yang berupa bonus yang diberikan oleh perusahaan belum efektif dimaimana sering telatnya perusahaan dalam pemberian bonus kepada karyawan. Selanjutnya pada komitmen kerja pegawai dimama masih rendahnya komitmen pegawai terhadap peraturan-peraturan yang telah dibuat dimana adanya pegawai yang kurang disiplin dalam menghargai waktu, sering terlambat masuk jam kerja dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan. Selai itu tidak semua pegawai mau menghabiskan karir diperusahaan serta tidak semua pegawai loyal terhadap perusahaan, hal ini terlihat dari adanya

beberapa pegawai yang sering meminta ijin pulang duluan sebelum waktu kerja selesai, dengan alasan untuk kepentingan keluarga dan adat serta selain itu adanya beberapa pegawai yang sering tidak tepat waktu saat masuk kantor dan pada waktu kerja masih banyak pegawai yang seharusnya bekerja didalam kantor tetapi masih berada diluar kantor. hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.2
Data Disiplin Karyawan PT. Razza Prima Trafo Medan Tahun 2022

Bulan	Telat Absen Pagi	Telat Absen Sore	Jumlah Karyawan
January	23	54	60
February	11	44	60
Maret	13	36	60
April	32	41	60
Mei	15	38	60
Juni	33	33	60
Juli	25	32	60
Agustus	25	55	60
September	38	50	60
Oktober	36	22	60
November	16	36	60
Desember	25	45	60

Sumber : PT. Razza Prima Trafo Medan

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat bawah adanya beberapa pegawai PT. Razza Prima Trafo Medan yang datang tidak tepat waktu serta telat dalam absen sore selain itu pada saat jam kerja banyak karyawan yang duduk-duduk santai di luar kantor dimana dalam hal ini banyak karyawan yang bekerja diuar kantor sehingga karyawan enggan untuk balik kembali ke kantor pas saat jam kerja usai.

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, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen**

Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Razza Prima Trafo Medan”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada PT. Razza Prima Trafo Medan yang telah dijelaskan di atas maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Beberapa pegawai yang tidak mampu mencapai target dari yang telah ditentukan.
2. Beberapa pegawai kurang setuju dengan pemberian kompensasi yang berupa bonus dikarenakan kompensasi yang diberikan sering telat.
3. Adanya beberapa pegawai yang kurang memiliki komitmen yang kuat.
4. Adanya beberapa pegawai yang kurangnya disiplin kerja, hal tersebut dapat dilihat dari karyawan yang sering tidak tepat waktu saat masuk kantor dan pada waktu kerja masih banyak pegawai yang seharusnya bekerja didalam kantor tetapi masih berada diluar kantor.

1.3 Batasan Masalah

Melihat identifikasi masalah dan latar belakang masalah diatas terlihat bahwa kompensasi, komitmen organisasi dan disiplin kerja adalah masalah utama yang mempengaruhi kinerja, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah kompensasi yang diukur dengan bonus langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan, komitmen organisas yang dilihat dari komitmen pegawai atas peraturan perusahaan, disiplin kerja dilihat dari ketaat karyawan dengan peraturan yang ada

dan pengaruhnya terhadap kinerja yang diukur dengan kemampuan karyawan dengan subjek PT. Razza Prima Trafo Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka penulis menemukan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Razza Prima Trafo Medan ?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Razza Prima Trafo Medan ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Razza Prima Trafo Medan ?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PT. Razza Prima Trafo Medan ?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PT. Razza Prima Trafo Medan ?
6. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada PT. Razza Prima Trafo Medan ?
7. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada PT. Razza Prima Trafo Medan ?

1.5 Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Razza Prima Trafo Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Razza Prima Trafo Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Razza Prima Trafo Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pada PT. Razza Prima Trafo Medan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pada PT. Razza Prima Trafo Medan.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada PT. Razza Prima Trafo Medan.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada PT. Razza Prima Trafo 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 kompensasi, komitmen organisasi, disiplin kerja dan kinerja sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan dalam hal kompensasi, komitmen organisasi, disiplin kerja dan 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 PT. Razza Prima Trafo 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

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja.

Menurut (Mangkuprawira, 2014) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Selanjutnya menurut (Mangkunegara, 2014) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Nooralizad et al., 2011) “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 (Susanto, 2017) menyebutkan bahwa kinerja pegawai (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung

jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja

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.

Menurut (Mangkunegara, 20015), secara spesifik, tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, , sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.

4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian meny

Selanjutnya menurut (Prawisentono, 2012) berpendapat bahwa, “manfaat penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara objektif, tepat dan didokumentasikan secara baik cenderung menurun potensi penyimpangan yang dilakukan karyawan, sehingga kinerjanya diharapkan harus bertambah baik sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan perusahaan.

2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Beberapa teori menerangkan tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seorang baik sebagai individu atau sebagai individu yang ada dan bekerja dalam suatu lingkungan. Sebagai individu setiap orang mempunyai ciri dan karakteristik yang bersifat fisik maupun non fisik. Dan manusia yang berada dalam lingkungan maka keberadaan serta perilakunya tidak dapat dilepaskan dari lingkungan tempat tinggal maupun tempat kerjanya.

Terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, menurut (Winardi, 2016) mengemukakan bahwa faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi motivasi, pendidikan, kemampuan, keterampilan dan pengetahuan. Faktor ekstrinsiknya adalah lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan kerja dan gaji.

Selanjutnya menurut (Kasmir, 2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

1. Kompetensi/Kemampuan

Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar dan sesuai dengan yang ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang bagus.

3. Rancangan kerja

Adapun rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

Adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan).

6. Kepemimpinan

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

7. Gaya kepemimpinan

Adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapin atau memerintahkan bawahannya. Dalam pratiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.

8. Budaya organisasi

Adalah kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Adalah perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

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

11. Loyalitas

Adalah kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan itu ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perudahaannya dalam kondisi kurang baik.

12. Komitmen

Adalah kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Adalah usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tetap waktu.

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

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Kinerja karyawan adalah sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif

Komponen indikator kinerja karyawan menurut (Lazer & Wikstrom, 2016) adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan teknis
 - 1) Ilmu 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

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur.

Adapun indikator kinerja (Mangkunegara, 2014) 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.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 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, 2010) 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. Sedangkan menurut (Wibowo, 2016) kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya

Selanjutnya menurut (Hasibuan, 2017) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

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.

2.1.2.2 Tujuan dan Asas Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2010), 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, 2007) 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.

2.1.2.3 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, 2010) 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) Kesiapan membayar,
- 4) Suplai dan permintaan tenaga kerja,
- 5) Serikat pekerja,
- 6) Undang-undang dan peraturan yang berlaku.

2.1.2.4 Indikator-indikator Kompensasi

Indikator indikator kompensasi menurut (Hasibuan, 2010) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1. Gaji/upah,

Imbalan yang di berikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

2. Asuransi,

Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

3. Fasilitas kantor,

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

4. Tunjangan,

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pension, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian

5. Premi.

Premi adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran normal

Sedangkan menurut (Umar, 2016) indikator-indikator kompensasi, yaitu:

1. Gaji

Penerimaan imbalan dari perusahaan kepada pegawainya yang bersifat rutin dengan jumlah yang tetap setiap bulan dan dibayar secara penuh.

2. Insentif

Penghargaan (*reward*) yang sifatnya tidak tetap atau diberikan sewaktu-waktu untuk memotivasi pegawai agar produktifitasnya meningkat.

3. Bonus

Pembayaran atau imbalan yang diberikan perusahaan karena pegawainya dapat mencapai sasaran yang dituju.

4. Upah

Imbalan yang diberikan perusahaan kepada pegawai berdasarkan lamanya jam kerja.

5. Premi

Pembayaran tambahan yang diberikan perusahaan kepada pegawai diatas pembayaran normal.

6. Pengobatan

Layanan jasa kesehatan yang diberikan perusahaan atas resiko-resiko yang ada kaitannya dengan kesehatan pegawai.

2.1.3 Komitmen Organisasi

2.1.3.1 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, 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.

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.

2.1.3.2 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.

2.1.3.3 Bentuk Komitmen Organisasi

Menurut (Allen & Meyer, 2009) 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, 1968) 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 norma-norma 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.

2.1.3.4 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

2.1.4 Disiplin Kerja

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kinerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Menurut (Daulay et al., 2017) Disiplin merupakan suatu sikap yang tidak dapat muncul dengan sendirinya terhadap diri karyawan, untuk melahirkan sikap disiplin maka sikap tersebut harus selalu dilatih dan diterapkan pada diri karyawan.

Menurut (Afandi, 2016) disiplin kerja adalah suatu tata tertib maupun peraturan yang dibuat oleh suatu organisasi dan disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Menurut (Hasibuan, 2016) disiplin kerja merupakan suatu bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan tata tertib serta peraturan yang dibuat oleh suatu perusahaan agar

karyawan mau menaati dan sadar akan semua peraturan yang berlaku, guna mencapai hasil yang optimal.

2.1.4.2 Tujuan Dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2010) disiplin kerja dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, Disiplin kerja berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki. Meskipun bukan hal yang mustahil bahwa menghindarkan kondisi-kondisi yang memerlukan Disiplin kerja itu lebih baik daripada program pendisiplin kerjaan yang paling memuaskan, namun Disiplin kerja itu sendiri menjadi penting karena manusia dan kondisinya yang tidak sempurna, seharusnya mempunyai tujuan yang positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal.

Menurut (Sutrisno, 2010) disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya Disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

2.1.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja

Apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, maka disiplin kerja tersebut dapat mempermudah tercapainya tujuan perusahaan. Mengingat betapa pentingnya kedisiplinan didalam suatu organisasi perusahaan agar tujuannya bisa tercapai secara optimal.

Menurut (Hasibuan, 2016)mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan diterapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan,karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaanya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan organisasi. Dengan pengawasan melekat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Menurut (Hasibuan, 2016) Disiplin kerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, yaitu :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.1.4.4 Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2010) menyatakan indikator disiplin kerja:

1. Taat terhadap aturan waktu.
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan.
Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.
Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

Menurut (Agustini, 2017) ada beberapa indikator-indikator disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran
yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.

2. Tata cara kerja

Yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

3. Ketaatan pada atasan

Yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

4. Kesadaran bekerja

Yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksa.

5. Tanggung jawab

Yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

2.2 Kerangka Konseptual

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 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 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.

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

2.2.2 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 (Cahyani et al., 2020).

Komitmen akan mencerminkan tingkat kesungguhan pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Sebab adanya komitmen organisasi menjadi penting khususnya bagi organisasi yang ada saat ini dikarenakan dengan melihat sejauh mana keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi, dan sejauh mana karyawan tersebut berniat untuk memelihara keanggotaannya terhadap organisasi maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya. Komitmen organisasi berkaitan dengan sikap pegawai yang menunjukkan loyalitas dan bagaimana seorang pegawai mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Pegawai yang mempunyai keterlibatan tinggi dalam bekerja dan tidak mempunyai keinginan keluar dari organisasinya, maka hal ini merupakan modal dasar untuk mendorong tumbuhnya komitmen organisasi, apabila komitmen seseorang tinggi maka kinerjanya akan menjadi lebih baik (Giyanti et al., 2022).

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.

2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurunnya kedisiplinan karyawan dapat membuat target yang telah ditetapkan perusahaan tidak tercapai. Hal ini mengindikasikan bahwa belum optimalnya kinerja karyawan disebabkan karena faktor disiplin.

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepada karyawan. Karena dengan semakin berkembangnya suatu organisasi/perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga perlu diadakan pendisiplinan agar tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai (Tanjung, 2015)

Disiplin kerja menurut (Sinambela, 2012) menyatakan bahwa Disiplin Kerja yaitu kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh Organisasi. Dalam penelitian (Handayani & Brutu, 2021); (Liyas & Primadi, 2017); (Jufrizen & Pulungan, 2017); (Jufrizen, 2018) (Jufrizen, 2016), (Arda, 2017), (Yusnandar et al., 2020) (Hasibuan & Silvy, 2019), (Faustyna & Jumani, 2015), (Prayogi & Nursidin, 2019) (S Farisi et al., 2020), (Nel Arianty, 2016) menyatakan bahwa Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

2.2.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja

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 kotribusi karyawan atas pekerjaannya. Pemberian kompensasi yang baik akan mendorong karyawan dalam bekerja dengan makin baik dan produktif (Lupiyoadi & Hamdani, 2011).

Pemberian kompensasi kepada karyawan harus mempunyai dasar yang logis dan rasional. Namun demikian faktor-faktor emosional yang peri kemanusiaan tidak boleh diabaikan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, disiplin dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi yang diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi, disiplin dan kepuasan kerja karyawan akan menurun (Putra, 2022).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Putra, 2022) dan (Husain, 2020) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja.

2.2.5 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja

Komitmen merupakan sebuah proses yang berkesinambungan, dan tidak begitu saja terjadi, dan merupakan sebuah pengalaman individu ketika bergabung

dalam organisasi. Komitmen organisasi membahas tentang perilaku karyawan diorganisasi.

Komitmen organisasi mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. Karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi bila memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi, Berkeinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi, dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi sebagai kepercayaan karyawan menerima tujuan-tujuan organisasi dan memilih tetap bertahan dan tidak meninggalkan organisasi (Haris, 2017).

Komitmen organisasional atau loyalitas karyawan merupakan tingkat seorang karyawan menggambarkan dengan perusahaan dan ingin berkembang di perusahaan serta berpartisipasi di dalam organisasi. Komitmen organisasi yang lemah cenderung menimbulkan karyawan tersebut memiliki keinginan untuk bekerja di tempat lain, sehingga karyawan ingin keluar dari tempat ia bekerja. Kepuasan kerja salah satunya dipengaruhi oleh komitmen organisasional, karena komitmen organisasional yang tinggi di dalam diri karyawan akan bekerja lebih baik di dalam perusahaan sehingga mampu bekerjasama dengan baik dan nyaman dengan rekan kerja. perlunya komitmen organisasi yang tinggi di antara karyawan agar berhasil dalam bekerja menumbuhkan kepuasan dalam diri karyawan (Dwiyanti & Bagia, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh ((Septiani et al, 2016) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpegaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

2.2.6 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja

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.

Kompensasi kepada karyawan akan memberikan kepuasan kerja tersendiri untuk karyawan, apabila seorang karyawan mendapatkan kompensasi yang pantas atas apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan maka karyawan tersebut juga akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik (Hasibuan, 2010).

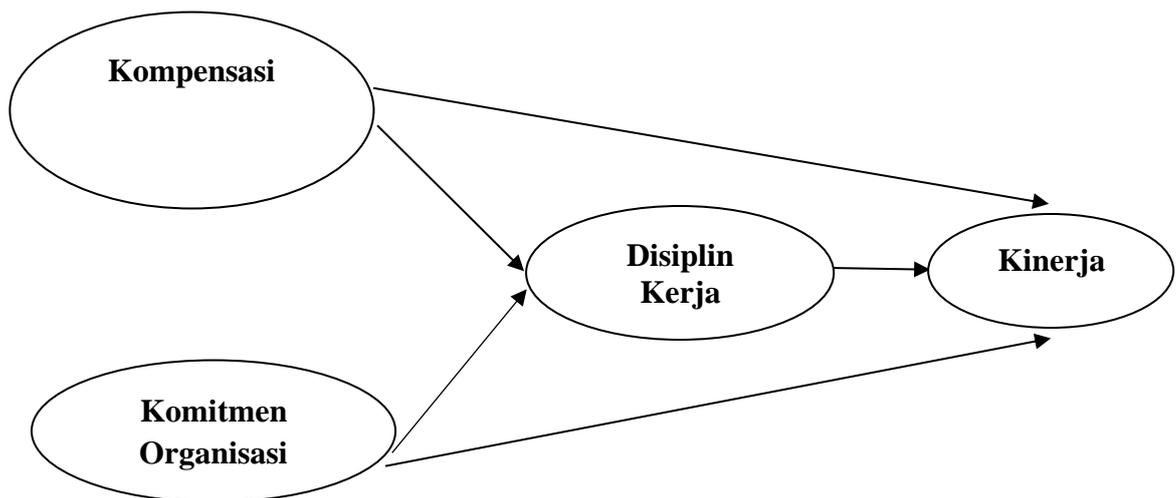
2.2.7 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja

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, (Pratama, 2018).

Komitmen organisasional atau loyalitas karyawan merupakan tingkat seorang karyawan menggambarkan dengan perusahaan dan ingin berkembang di perusahaan serta berpartisipasi di dalam organisasi. Komitmen organisasi yang lemah cenderung menimbulkan karyawan tersebut memiliki keinginan untuk bekerja di tempat lain, sehingga karyawan ingin keluar dari tempat ia bekerja. Kepuasan kerja salah satunya dipengaruhi oleh komitmen organisasional, karena komitmen organisasional yang tinggi di dalam diri karyawan akan bekerja lebih baik di dalam perusahaan sehingga mampu bekerjasama dengan baik dan nyaman dengan rekan kerja. perlunya komitmen organisasi yang tinggi di antara karyawan agar berhasil dalam bekerja menumbuhkan kepuasan dalam diri karyawan (Dwiyanti & Bagia, 2020).

Dari uraian kerangka konseptual tersebut, maka penulis membuat gambar kerangka konseptual sebagai berikut :



Sumber : Diolah Oleh Peneliti

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Hipotesis menurut Sugiyono, (2018), 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.

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Razza Prima Trafo Medan.
2. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Razza Prima Trafo Medan.
3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Razza Prima Trafo Medan.

4. Kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PT. Razza Prima Trafo Medan.
5. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PT. Razza Prima Trafo Medan.
6. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada PT. Razza Prima Trafo Medan.
7. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada PT. Razza Prima Trafo Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018) penelitian kausal adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel yang lain yang menjadi variabel terikat. Menurut (Sugiyono, 2018) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang permasalahannya tidak ditentukan di awal, tetapi permasalahan ditemukan setelah peneliti terjun ke lapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti kembali sampai semua permasalahan telah terjawab

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

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam instansi. Kinerja

merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya.

Tabel 3.1
Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas Kerja
3	Dapat Tidaknya Diandalkan
4	Sikap

Sumber: (Mangkunegara, 2014)

2. Kompensasi (X1)

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 3.2
Indikator Kompensasi

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

Sumber: (Hasibuan, 2010)

3. Komitmen Organisasi (X2)

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

Tabel 3.3
Indikator Komitmen Organisasi

No	Indikator
1	Komitmen Afektif
2	Komitmen Berkelanjutan
3	Komitmen Normative

Sumber: (Emron, 2018)

4. Disiplin Kerja (Z)

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Tabel 3.4
Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator
1	Taat terhadap aturan waktu
2	Tata terhadap peraturan perusahaan
3	Taat dalam aturan perilaku dalam pekerjaan
4	Taat terhadap aturan lainnya diperusahaan

Sumber: (Sutrisno, 2010)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Razza Prima Trafo Medan yang beralamat di Jl. Williem Iskandar No. 54/54 A Medan

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu Penelitian dilaksanakan mulai bulan mei 2023 sampai dengan oktober 2023. Untuk rincian pelaksanaan penelitiandapat di liat pada tabel berikut:

Tabel 3.5
Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Mei 2023				Juni 2023				Juli 2023				Agustus 2023				September 2023				Oktober 2023			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■																							
2	Pra Riset		■	■	■																				
3	Penyusunan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■												
4	Seminar Proposal												■												
5	Pengumpulan data													■	■	■	■								
6	Penulisan laporan																	■	■	■	■				
8	Penyelesaian laporan																					■	■		
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”. Sedangkan menurut (Juliandi et al., 2015) “Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang terdapat pada PT. Razza Prima Trafo Medan sebanyak 60 orang karyawan.

Tabel 3.6
Data Pegawai PT. Bank Sumut

No	Nama Bagian	Jumlah
1	Adminitrasi	18
2	Personalia	5
3	Teknik	30
4	Penelitian dan pengembangan	7
Jumlah		60

Sumber: PT. Razza Prima Trafo Medan (2023)

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan metode sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 60 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dan harus diolah kembali, yaitu kuesioner. Dalam melakukan pengumpulan data yang berhubungan dengan yang akan dibahas dilakukan langsung dilakukan dengan dengan cara metode kuesioner. Metode kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan serta informasi yang diperlukan.

Skala yang dipakai dalam penyusunan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam Pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala penilaian sebagai berikut:

Tabel 3.7 Skala Likert

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sebelum melakukan pengumpulan data, seluruh kuesioner harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

3.6 Teknik Analisis Data

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis *multivariate* (Ghozali & Latan, 2012). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi)

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows. Berikut adalah model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah:

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (*outer model*), yakni (a) *validitas konvergen (convergent validity)*; (b) realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*); dan (c) validitas diskriminan (*discriminant validity*) serta analisis model struktural (*inner model*), yakni (a) koefisien determinasi (r-square); (b) f-square; dan (c) pengujian hipotesis (Hair et al., 2014). Estimasi parameter yang didapat dengan (*Partial Least Square*) PLS dapat dikategorikan sebagai berikut: kategori pertama, adalah *weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*loading*). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (*Partial Least Square*) PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan *weight estimate*.
2. Menghasilkan estimasi untuk *inner model* dan *outer model*.
3. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

Dalam metode (*Partial Least Square*) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.6.1 Analisa outer model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

1. *Convergent Validity* adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item *score/component score* dengan *construct score*, yang dapat dilihat dari *standardized loading factor* yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur, nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.
2. *Discriminant Validity* merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada 60 ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai *discriminant validity* yaitu dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE).
3. *Composite reliability* merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *view latent variable coefficient*. Untuk mengevaluasi *composite reliability* terdapat dua alat ukur yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha*. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai

adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

4. *Cronbach's Alpha* merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari *composite reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,7$.

3.6.2 Analisis Inner Model

Analisis Inner Model biasanya juga disebut dengan (*inner relation*, *structural model* dan *substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk predictive dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasi inner model dengan (*Partial Least Square*) PLS dimulai dengan cara melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantive. Selain melihat nilai *R-square*, pada model (*Partial Least Square*) PLS juga dievaluasi dengan melihat nilai *Q-square* prediktif relevansi untuk model konstruktif. *Q-square* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai *Q-square* lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan apabila nilai *Q-square* kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

3.6.3 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai probabilitas $< 0,05$.

1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

1) Analisis Pengaruh Langsung X terhadap Y

Hipotesis

- a) H_0 : X tidak berpengaruh signifikan terhadap Y
- b) H_1 : X berpengaruh signifikan terhadap Y

Kriteria pengujian hipotesis

- a) Tolak H_0 jika nilai sig $< \alpha 0,05$
- b) Terima H_0 jika nilai sig $> \alpha 0,05$

2) Analisis Pengaruh Langsung X terhadap Z

Hipotesis

- a) H_0 : X tidak berpengaruh signifikan terhadap Z
- b) H_1 : X berpengaruh signifikan terhadap Z

Kriteria pengujian hipotesis

- a) Tolak H_0 jika nilai sig $< \alpha 0,05$
- b) Terima H_0 jika nilai sig $> \alpha 0,05$

3) Analisis Pengaruh Langsung Z terhadap Y

Hipotesis

- a) H_0 : Z tidak berpengaruh signifikan terhadap Y
- b) H_1 : Z berpengaruh signifikan terhadap Y

Kriteria pengujian hipotesis

- a) Tolak H_0 jika nilai $\text{sig} < \alpha 0,05$
- b) Terima H_0 jika nilai $\text{sig} > \alpha 0,05$

2. Pengaruh tidak langsung (Indirect Effec)

Analisis Tidak Pengaruh Langsung X terhadap Y dimediasi Z

Hipotesis

- a) H_0 : Z tidak memediasi hubungan X terhadap Y
- b) H_1 : Z memediasi hubungan X terhadap Y

Kriteria pengujian hipotesis

- a) Tolak H_0 jika nilai $\text{sig} < \alpha 0,05$
- b) Terima H_0 jika nilai $\text{sig} > \alpha 0,05$

BAB 4
HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel kompensasi (X1), 6 pernyataan untuk variabel komitmen organisasi (X2), 8 pernyataan untuk variabel disiplin kerja (Z) dan 8 pernyataan untuk variabel kinerja (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 60 orang pegawai PT. Razza Prima Trafo Medan, akan tetapi angket yang disebarakan tidak diseluruhnya balik kepada peneliti, dimana jumlah angket yang balik kepada peneliti sebanyak 57. Dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklist.

4.1.2 Karakteristik Responden

Hasil tabulasi karakteristik responden dalam penelitian adalah sebagai berikut :

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 57 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1
Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin :		
Pria	32	56,14
Wanita	25	43,86
Jumlah	57	100

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden yaitu laki-laki yaitu 32 orang atau 56,14%, perempuan sebanyak 25 orang atau 43,86%. Dari data di atas mayoritas responden pria yaitu berjumlah 32 orang.

4.1.2.2 Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 57 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Deskriptif Responden Berdasarkan Usia

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Usia:		
<30 tahun	18	31,57
30-39 tahun	20	35,09
40-49 tahun	15	26,32
>50 tahun	4	7,02
Jumlah	57	100

Sumber : Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, diketahui bahwa mayoritas para responden usia 30-39 tahun, yaitu sebanyak 20 responden (35,09%) hal ini menunjukkan bahwa dengan usia 30-39 tahun pegawai akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya dan lebih produktif. Dengan dominannya usia produktif pegawai pada PT. Razza Prima Trafo Medan akan berdampak pada terselenggaranya lebih maksimal pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

4.1.2.3 Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan pendidikan dari 57 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Pendidikan		
SMU	4	7,02
Diploma-3	6	10.53
S1	47	82,44
Jumlah	57	100

Sumber : Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, diketahui bahwa pendidikan responden mayoritas para responden tamatan S1, yaitu sebanyak 47 responden (82,44%) dimana dengan pendidikan pegawai PT. Razza Prima Trafo Medan yang mayoritas sarjana menunjukkan bahwa kompetensi pegawai dalam melakukan pekerjaan cukup tinggi.

4.1.2.4 Masa Kerja

Tingkat persentase masa kerja responden dapat dilihat dari table berikut :

Tabel 4.4
Deskriptif Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1-5 Tahun	7	12.28
6-10 Tahun	6	10.53
11-15 Tahun	12	21.05
16-20 Tahun	22	38.60
>20 Tahun	10	17.54
Jumlah	57	100

Sumber : Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.5, diketahui bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja 16-2 tahun (38.60%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada PT. Razza Prima Trafo Medan mayoritas telah memiliki masa kerja yang cukup lama dan berpengalaman sehingga pegawai dengan mayoritas masa kerja tersebut dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

4.1.2.5 Status Pernikahan

Tingkat persentase status pernikahan responden dapat dilihat dari table berikut :

Tabel 4.5
Deskriptif Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status	Frekuensi	Persentase (%)
Menikah	44	77.19
Belum Menikah	13	22.81
Jumlah	57	100

Sumber : Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, diketahui bahwa mayoritas responden telah menikah sebanyak 44 orang (77.19%) dan yang masih status lajang sebanyak 13 orang (22.81%). Status pernikahan pegawai akan mempengaruhi kontribusi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, misalnya pegawai yang berstatus masih lajang akan lebih mau melaksanakan pekerjaan kantor diluar jam pekerjaan (lembur), sehingga kinerja pegawai akan meningkat. Berbeda dengan pegawai dengan status yang sudah menikah atau berkeluarga akan cenderung mempertimbangkan waktu untuk keluarga dan waktu untuk bekerja.

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	14	24.6	32	56.1	9	15.8	2	3.5	0	0	57	100%
2	17	29.8	29	50.9	8	14.0	2	3.5	1	1.8	57	100%
3	21	36.8	24	42.1	9	15.8	2	3.5	1	1.8	57	100%
4	13	22.8	35	61.4	6	10.5	2	3.5	1	1.8	57	100%
5	14	24.6	31	54.4	9	15.8	2	3.5	1	1.8	57	100%
6	15	26.3	26	45.6	13	22.8	2	3.5	1	1.8	57	100%
7	14	24.6	31	54.4	8	14.0	3	5.3	1	1.8	57	100%
8	15	26.3	32	56.1	7	12.3	2	3.5	1	1.8	57	100%

Sumber : Data Diolah 2023

Dari tabel 4.6 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 32 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 56.1%.
2. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 29 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 50.9%.
3. Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 24 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 42.1%.
4. Jawaban responden tentang mampu bekerja melebihi target yang ditetapkan, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 35 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 61.4%.

5. Jawaban responden tentang selalu mengikuti instruksi atasan, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 31 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 54.4%.
6. Jawaban responden tentang dapat diandalkan pimpinan, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 26 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 45.6%.
7. Jawaban responden tentang selalu bertanggung jawab dengan apapun yang ditugaskan kepada saya, mayoritas menjawab “sangat setuju” sebanyak 31 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 54.4%.
8. Jawaban responden tentang melakukan lembur apabila pekerjaan saya belum selesai, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 32 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 56.1%.

4.1.3.2 Kompensasi

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

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Variabel Kompensasi (X1)

No.	Jawaban (X1)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	29.8	27	47.4	10	17.5	2	3.5	1	1.8	57	100%
2	21	36.8	25	43.9	8	14.0	2	3.5	1	1.8	57	100%
3	13	22.8	35	61.4	6	10.5	2	3.5	1	1.8	57	100%
4	14	24.6	30	52.6	10	17.5	2	3.5	1	1.8	57	100%
5	13	22.8	23	40.4	17	29.8	3	5.3	1	1.8	57	100%
6	10	17.5	35	61.4	10	17.5	1	1.8	1	1.8	57	100%
7	17	29.8	25	43.9	12	21.1	2	3.5	1	1.8	57	100%
8	15	26.3	21	36.8	17	29.8	3	5.3	1	1.8	57	100%

Sumber : Data Diolah 2023

Dari tabel 4.7 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Gaji yang saya dapat sesuai dengan undang-undang ketenaga kerjaan negara, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 27 Orang dengan persentase 47.4%.
2. Jawaban responden tentang menerima gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 25 Orang dengan persentase 43.9%.
3. Jawaban responden tentang merasa terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 Orang dengan persentase 61.4%.
4. Jawaban responden tentang merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan keselamatan dalam bekerja di perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 30 Orang dengan persentase 52.6%.
5. Jawaban responden tentang merasa bisa mengandalkan tunjangan untuk memenuhi kebutuhan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 23 Orang dengan persentase 40. %.
6. Jawaban responden tentang Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 Orang dengan persentase 61.4%.
7. Jawaban responden tentang Premi yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 25 Orang dengan persentase 43.9%.
8. Jawaban responden tentang Premi dapat dijadikan pelopor untuk meningkatkan semangat kerja, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 21 Orang dengan persentase 36.8 %.

4.1.3.3 Komitmen Organisasi

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

Tabel 4.8
Skor Angket Untuk Variabel Komitmen Organisasi (X2)

No.	Jawaban (X2)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	24.6	22	38.6	19	33.3	1	1.8	1	1.8	57	100%
2	10	17.5	33	57.9	10	17.5	1	1.8	3	5.3	57	100%
3	13	22.8	28	49.1	10	17.5	5	8.8	1	1.8	57	100%
4	18	31.6	27	47.4	9	15.8	2	3.5	1	1.8	57	100%
5	13	22.8	30	52.6	11	19.3	2	3.5	1	1.8	57	100%
6	15	26.3	22	38.6	17	29.8	2	3.5	1	1.8	57	100%

Sumber : Data Diolah 2023

Dari tabel 4.8 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di PT. Razza Prima Trafo Medan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 22 orang dengan persentase 38,6%.
2. Jawaban responden tentang merasa menjadi bagian keluarga pada PT. Razza Prima Trafo Medan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 33 orang dengan persentase 57.9%.
3. Jawaban responden tentang sulit meninggalkan PT. Razza Prima Trafo Medan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 28 orang dengan persentase 49,21%.
4. Jawaban responden tentang Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan PT. Razza Prima Trafo Medan ini, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 27 Orang dengan persentase 47,4%.

5. Jawaban responden tentang merasa PT. Razza Prima Trafo Medan ini telah banyak berjasa bagi hidup, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 30 Orang dengan persentase 52,6%.
6. Jawaban responden tentang merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi PT. Razza Prima Trafo Medan ini, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 22 Orang dengan persentase 38,6%.

4.1.3.4 Disiplin Kerja

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

Tabel 4.9
Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (Z)

No.	Jawaban (Z)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	26.3	28	49.1	11	19.3	1	1.8	2	3.5	57	100%
2	13	22.8	30	52.6	8	14.0	5	8.8	1	1.8	57	100%
3	13	22.8	35	61.4	6	10.5	2	3.5	1	1.8	57	100%
4	14	24.6	30	52.6	10	17.5	2	3.5	1	1.8	57	100%
5	21	36.8	27	47.4	7	12.3	2	3.5	0	0	57	100%
6	27	47.4	21	36.8	5	8.8	3	5.3	1	1.8	57	100%
7	19	33.3	24	42.1	11	19.3	2	3.5	1	1.8	57	100%
8	19	33.3	28	49.1	8	14.0	1	1.8	1	1.8	57	100%

Sumber : Data Diolah 2023

Dari tabel 4.9 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang selalu datang ke kantor sebelum waktu masuk, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 28 Orang dengan persentase 49.1%.

2. Jawaban responden tentang selalu pulang kerja sesuai dengan jam pulang, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 30 Orang dengan persentase 52.6%.
3. Jawaban responden tentang melaksanakan semua peraturan yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 Orang dengan persentase 61.4%.
4. Jawaban responden tentang selalu mengikuti rapat kerja, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 30 Orang dengan persentase 52.6%.
5. Jawaban responden tentang melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 27 Orang dengan persentase 47.4%.
6. Jawaban responden tentang memiliki hubungan pekerjaan yang baik dengan divisi lainnya, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 27 Orang dengan persentase 47.4%.
7. Jawaban responden tentang akan menaati norma norma yang berlaku dikantor, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 24 Orang dengan persentase 42.1%.
8. Jawaban responden tentang berusaha mengikuti norma norma yang berlaku, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 28 Orang dengan persentase 49.1%.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Auter Model

Evaluasi terhadap model pengukuran indikator meliputi pemeriksaan *individual item reliability*, *internal consistency* atau *composite reliability*, *average*

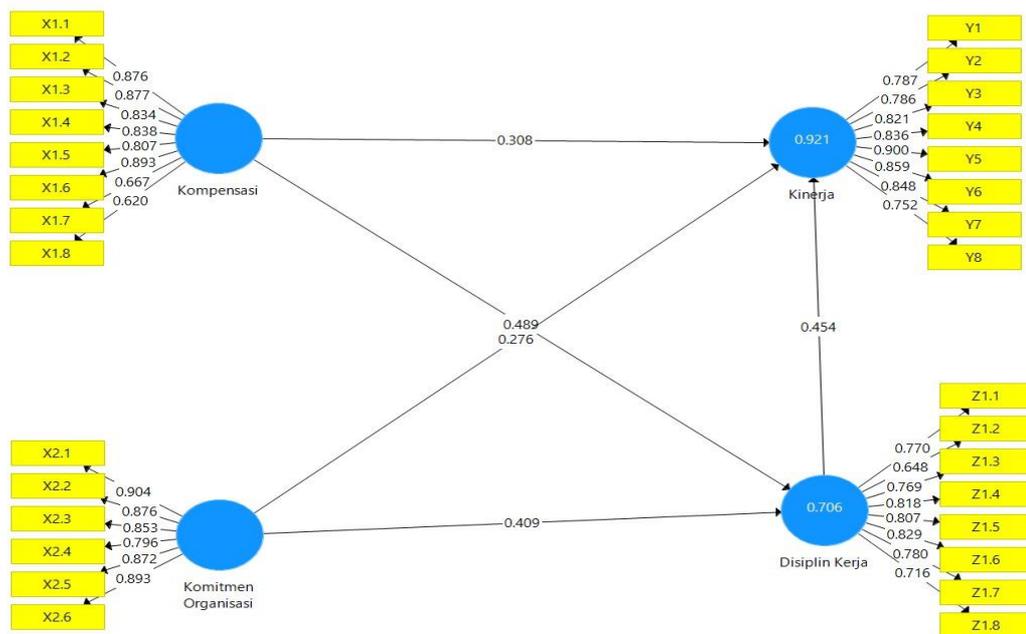
variance extracted,. Ketiga pengukuran pertama dikelompokkan dalam *convergent validity*.

4.2.1.1 Convergent Validity

Convergent validity terdiri dari tiga pengujian yaitu *reliability item* (validitas tiap indikator), *composite reliability*, dan *average variance extracted* (AVE). *Convergent validity* digunakan untuk mengukur seberapa besar indikator yang ada dapat menerangkan dimensi. Artinya semakin besar *convergent validity* maka semakin besar kemampuan dimensi tersebut dalam menerapkan variabel latennya.

1. Reliability Item

Item reliabilitas atau biasa kita sebut dengan validitas indikator. Pengujian terhadap *reability item* (validitas indikator) dapat dilihat dari nilai *loading factor* (*standardized loading*). Nilai loading faktor ini merupakan besarnya korelasi antara antara setiap indikator dan konstraknya. Nilai *loading factor* diatas 0,7 dapat dikatakan ideal, artinya bahwa indikator tersebut dapat dikatakan valid sebagai indikator untuk mengukur konstrak. Meskipun demikian, nilai *standardized loading factor* diatas 0,5 dapat diterima. Sedangkan nilai *standardized loading factor* dibawah 0,5 dapat dikeluarkan dari model Chin (1998). Berikut adalah nilai *reability item* yang dapat dilihat pada kolom *standardized loading*:



Gambar 4.1
Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa seluruh loading bernilai lebih dari 0,5 sehingga tidak perlu disisihkan. Dengan demikian, tiap indikator telah valid untuk menjelaskan masing-masing laten variabelnya yaitu kompensasi, komitmen organisasi, disiplin kerja dan kinerja.

2. Composite Reliability

Statistik yang digunakan dalam *composite reliability* atau reabilitas konstruk adalah cronbach's alpha dan D.G rho (PCA). *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan untuk nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,6 serta nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,60$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

Tabel 4.10
Hasil Cronbach's alpha Dan Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Disiplin Kerja	0.901	0.920
Kinerja	0.932	0.944
Komitmen Organisasi	0.933	0.947
Kompensasi	0.921	0.937

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2023

Berdasarkan tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* untuk disiplin kerja sebesar 0,920; kinerja sebesar 0,944; komitmen organisasi sebesar 0,947; kinerja sebesar 0,937, nilai *Cronbach's alpha* untuk disiplin kerja sebesar 0,901; kinerja sebesar 0,932; komitmen organisasi sebesar 0,933; kinerja sebesar 0,921. Empat laten memperoleh nilai *composite reliability* dan nilai *Cronbach's alpha* diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan seluruh faktor memiliki reabilitas atau keterandalan yang baik sebagai alat ukur.

Average Variance Extracted (AVE) menggambarkan besaran *variance* yang mampu dijelaskan oleh item-item dibandingkan dengan varian yang disebabkan oleh *error* pengukuran. Standarnya adalah bila nilai AVE diatas 0,5 maka dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki *convergent validity* yang baik. Artinya variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah *variance* dari indikator-indikatornya.

Tabel 4.11
Hasil Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja	0.592
Kinerja	0.680
Komitmen Organisasi	0.751
Kompensasi	0.652

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2023

Berdasarkan tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa nilai AVE untuk disiplin kerja sebesar 0,592; kinerja sebesar 0,680; komitmen organisasi sebesar 0,751;

kinerja sebesar 0,652. Empat variabel memiliki AVE yang berada diatas 0,5 sehingga konstruk memiliki *convergent validity* yang baik dimana variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah *variance* dari indikator-indikatornya.

4.2.1.2 Discriminant Validity

Pemeriksaan *discriminant validity* dari model pengukuran reflektif yang dinilai berdasarkan *cross loading* dan membandingkan antara nilai AVE dengan kuadrat korelasi antarkonstrak. Ukuran *cross loading* adalah adalah membandingkan korelasi indikator dengan konstraknya dan konstrak dari blok lain. *Discriminant validity* yang baik akan mampu menjelaskan variabel indikatornya lebih tinggi dibandingkan dengan menjelaskan varian dari indikator konstrak yang lain. Berikut adalah nilai *discriminant validity* untuk masing-masing indikator.

Tabel 4.12 Discriminant Validity

	Disiplin Kerja	Kinerja	Komitmen Organisasi	Kompensasi
X1.1	0.658	0.739	0.605	0.876
X1.2	0.705	0.785	0.698	0.877
X1.3	0.645	0.734	0.641	0.834
X1.4	0.641	0.708	0.637	0.838
X1.5	0.592	0.703	0.609	0.807
X1.6	0.663	0.747	0.637	0.893
X1.7	0.622	0.646	0.472	0.667
X1.8	0.595	0.560	0.506	0.620
X2.1	0.738	0.784	0.904	0.621
X2.2	0.662	0.685	0.876	0.617
X2.3	0.694	0.764	0.853	0.667
X2.4	0.573	0.717	0.796	0.646
X2.5	0.662	0.728	0.872	0.642
X2.6	0.688	0.778	0.893	0.703
Y1	0.790	0.787	0.646	0.600
Y2	0.739	0.786	0.643	0.616
Y3	0.731	0.821	0.726	0.673
Y4	0.763	0.836	0.752	0.793
Y5	0.754	0.900	0.750	0.836
Y6	0.800	0.859	0.659	0.735
Y7	0.781	0.848	0.739	0.727
Y8	0.663	0.752	0.739	0.775
Z1.1	0.770	0.722	0.568	0.693
Z1.2	0.648	0.514	0.520	0.394
Z1.3	0.769	0.662	0.558	0.565
Z1.4	0.818	0.794	0.544	0.735
Z1.5	0.807	0.698	0.564	0.636
Z1.6	0.829	0.797	0.710	0.682
Z1.7	0.780	0.757	0.757	0.642
Z1.8	0.716	0.612	0.516	0.465

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2023

Berdasarkan tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa nilai *discriminant validity* atau *loading factor* untuk tiap variabel memiliki korelasi yang lebih tinggi dengan variabelnya dibandingkan dengan variabel lainnya. Demikian pula dengan indikator -indikator tiap variabelnya. Ini menunjukkan bahwa penempatan indikator pada tiap variabelnya telah tepat.

4.2.2 Analisis Inner Model

4.2.2.1 Uji Koefisien Determinasi (*R-Square*)

R-square adalah ukuran proporsi variasi nilai yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen) ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Hasil *r-square* untuk variabel laten endogen sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah substansial (baik); 0,50 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah moderat (sedang) dan 0,25 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018). Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, diperoleh nilai *R-Square* yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:

Tabel 4.14
Hasil R²

	R Square	R Square Adjusted
Disiplin Kerja	0.706	0.695
Kinerja	0.921	0.916

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2023

Dari tabel di atas 4.14 diketahui bahwa pengaruh kompensasi, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja dengan nilai *r-square* 0,921 mengindikasikan bahwa variasi nilai kinerja mampu dijelaskan oleh variasi nilai

kompensasi, komitmen organisasi dan disiplin kerja sebesar 92,1% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 7,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Selanjutnya pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi dengan nilai r-square 0,706 mengindikasikan bahwa variasi nilai disiplin kerja mampu dijelaskan oleh variasi nilai kompensasi dan komitmen organisasi sebesar 70,6% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 29,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.2.2.2 Uji F^2 (*Size Effect / F-Square*)

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria penarikan kesimpulan adalah jika nilai F^2 sebesar 0,02 maka terdapat efek yang kecil (lemah) dari variabel eksogen terhadap endogen, nilai F^2 sebesar 0,15 maka terdapat efek yang moderat (sedang) dari variabel eksogen terhadap endogen, nilai F^2 sebesar 0,35 maka terdapat efek yang besar (baik) dari variabel eksogen terhadap endogen (Juliandi, 2018). Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, diperoleh nilai *F-Square* yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:

Tabel 4.15
Nilai *F-Square*

	Disiplin Kerja	Kinerja
Disiplin Kerja		0.767
Kinerja		
Komitmen Organisasi	0.249	0.339
Kompensasi	0.357	0.389

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2023

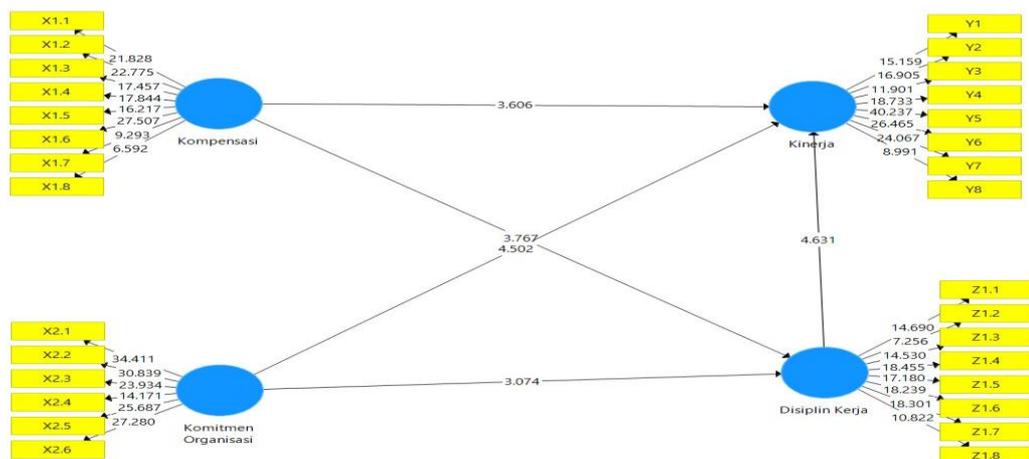
Berdasarkan tabel 4.15 di atas diketahui bahwa :

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja mempunyai memiliki nilai F^2 sebesar 0,389 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (baik).

2. Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja memiliki nilai F^2 sebesar 0,357 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (baik).
3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja memiliki nilai F^2 sebesar 0,339 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang moderat (sedang).
4. Pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja memiliki nilai F^2 sebesar 0,249 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang moderat (sedang).
5. Pengaruh disiplin kerja terhadap disiplin kerja memiliki nilai F^2 sebesar 0,767 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (baik).

4.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, gambar hasil uji hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada gambar *path coefficient* berikut ini :



Gambar 4.2 T-Value Inner dan Outer Model

Ada beberapa tahap dalam mengevaluasi model struktural. Pertama adalah melihat signifikansi pengaruh antara konstruk. Hal ini dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*) yang menggambarkan kekuatan hubungan antar konstruk.

4.2.3.1 Path Coefficient

Melihat signifikansi pengaruh antara konstruk dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*). Tanda dalam *path coefficient* harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, untuk menilai signifikansi *path coefficient* dapat dilihat dari t test (*critical ratio*) yang diperoleh dari proses *bootstrapping* (*resampling method*). Berikut hasil pengujian t terhadap innes dan outer model.

Uji t yang dilakukan merupakan hasil uji t dari perhitungan secara bootstrap. Hasil uji t pada gambar di atas selanjutnya akan dibandingkan dengan nilai t tabel.

Tabel 4.16
Hasil Path Coefficient Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja -> Kinerja	0.454	0.456	0.098	4.631	0.000
Komitmen Organisasi -> Disiplin Kerja	0.409	0.412	0.133	3.074	0.002
Komitmen Organisasi -> Kinerja	0.276	0.275	0.061	4.502	0.000
Kompensasi -> Disiplin Kerja	0.489	0.491	0.130	3.767	0.000
Kompensasi -> Kinerja	0.308	0.305	0.085	3.606	0.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2023

Kriteria pengujian adalah tolak H_0 jika $P\text{value} < \alpha = 5\%$ atau 0.05. Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa :

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,308. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Razza Prima Trafo Medan.

2. Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,489. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Razza Prima Trafo Medan.
3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,276. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Razza Prima Trafo Medan.
4. Pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,409. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,002 < 0,05$, berarti komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Razza Prima Trafo Medan.
5. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,454. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Razza Prima Trafo Medan.

4.2.3.2 Indirect Effect

Analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator). Kriterianya :

1. Jika nilai P-Value < 0.05 , maka signifikan. Artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung.

2. Jika nilai P-Value > 0.05, maka tidak signifikan. Artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung (Juliandi, 2018).

Tabel 4.17
Hasil Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Komitmen Organisasi -> Disiplin Kerja -> Kinerja	0.185	0.188	0.075	2.479	0.014
Kompensasi -> Disiplin Kerja -> Kinerja	0.222	0.224	0.076	2.921	0.004

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2023

Kriteria pengujian adalah tolak H_0 jika $P\text{value} < \alpha = 5\%$ atau 0.05. Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa :

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui disiplin kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,222. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,004 < 0,05$, berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada PT. Razza Prima Trafo Medan.
2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja melalui disiplin kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,185. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,014 < 0,05$, berarti komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada PT. Razza Prima Trafo Medan.

4.2.4 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 tujuh bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh kompensasi terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,308. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Razza Prima Trafo 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.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen Jufrizen et al., 2017), (Jufrizen Jufrizen, 2018), (Salman Farisi & Pane, 2020), (Astuti & Sari, 2018), (Astuti & Suhendri, 2020), (Azhar et al., 2020), (Arismunandar MF & 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.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,276. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Razza Prima Trafo Medan

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin meningkatnya komitmen organisasi pegawai PT. Razza Prima Trafo Medan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat dimana dengan pegawai yang berkomitmen maka pegawai akan merasa yakin dan percaya bahwa nilai-nilai dan tujuan organisasi sejalan

dengan harapan pegawai sehingga pegawai tersebut akan bekerja lebih giat sehingga kinerja pegawai 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 (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.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,454. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Razza Prima Trafo Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai PT. Razza Prima Trafo Medan, dimana dengan tingka disiplin yang dimiliki oleh pegawai maka pegawai akan taat terhadap peraturan yang di buat sehingga pegawai akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaanya dengan demikian maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yangsesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurunnyakedisiplinan karyawan dapat membuat target yang telah ditetapkan perusahaan tidak tercapai. Hal ini mengindikasikan bahwa belum optimalnya kinerja karyawan disebabkan karena faktor disiplin.

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepada karyawan. Karena dengan semakin berkembangnya suatu organisasi/perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga perlu diadakan pendisiplinan agar tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai (Tanjung, 2015)

Disiplin kerja menurut (Sinambela, 2012) menyatakan bahwa Disiplin Kerja yaitu kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh Organisasi. Dalam

penelitian (Handayani & Brutu, 2021); (Liyas & Primadi, 2017); (Jufrizen & Pulungan, 2017); (Jufrizen, 2018) (Jufrizen, 2016), (Arda, 2017), (Yusnandar et al., 2020) (Hasibuan & Silvy, 2019), (Faustyna & Jumani, 2015), (Prayogi & Nursidin, 2019) (S Farisi et al., 2020), (Nel Arianty, 2016) menyatakan bahwa Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,489. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Razza Prima Trafo Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya pemberian kompensasi kepada karyawan maka disiplin kerja karyawan akan semakin baik, dimana pemberian kompensasi yang selalu tepat waktu serta sesuai dengan keinginan karyawan maka karyawan tersebut akan semakin taat dengan aturan yang telah dibuat sehingga disiplin kerja akan semakin baik.

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 kotribusi karyawan atas pekerjaannya. Pemberian kompensasi yang baik akan mendorong karyawan dalam bekerja dengan makin baik dan produktif (Lupiyoadi & Hamdani, 2011).

Pemberian kompensasi kepada karyawan harus mempunyai dasar yang logis dan rasional. Namun demikian faktor-faktor emosional yang peri kemanusiaan tidak boleh diabaikan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri

sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, disiplin dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi yang diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi, disiplin dan kepuasan kerja karyawan akan menurun (Putra, 2022).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Putra, 2022) dan (Husain, 2020) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja.

5. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,409. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,002 < 0,05$, berarti komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Razza Prima Trafo Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin meningkatnya komitmen organisasi pegawai PT. Razza Prima Trafo Medan maka disiplin kerja pegawai akan semakin meningkat dimana dengan pegawai yang berkomitmen maka pegawai akan merasa yakin dan percaya bahwa nilai-nilai dan tujuan organisasi sejalan dengan harapan pegawai sehingga pegawai tersebut akan btaat terhadap aturan yang telah sehingga disiplin kerja pegawai akan semakin meningkat.

6. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui disiplin kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,222. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,004 < 0,05$, berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada PT. Razza Prima Trafo Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya pemberian kompensasi kepada karyawan maka disiplin kerja karyawan akan semakin baik, dimana pemberian kompensasi yang selalu tepat waktu serta sesuai dengan keinginan karyawan maka karyawan tersebut akan semakin taat dengan aturan yang telah dibuat sehingga disiplin kerja akan semakin baik dengan demikian maka pegawai akan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat.

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.

Kompensasi kepada karyawan akan memberikan kepuasan kerja tersendiri untuk karyawan, apabila seorang karyawan mendapatkan kompensasi yang pantas atas apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan maka karyawan tersebut juga akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik (Hasibuan, 2010).

7. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja melalui disiplin kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,185. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,014 < 0,05$, berarti komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada PT. Razza Prima Trafo Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin meningkatnya komitmen organisasi pegawai PT. Razza Prima Trafo Medan maka disiplin kerja pegawai akan semakin meningkat dimana dengan pegawai yang berkomitmen maka pegawai akan merasa yakin dan percaya bahwa nilai-nilai dan tujuan organisasi sejalan dengan harapan pegawai sehingga pegawai tersebut akan btaat terhadap aturan yang telah sehingga disiplin kerja pegawai akan semakin meningkat dengan demikian maka pegawai akan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai 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, (Pratama, 2018).

Komitmen organisasional atau loyalitas karyawan merupakan tingkat seorang karyawan menggambarkan dengan perusahaan dan ingin berkembang di perusahaan serta berpartisipasi di dalam organisasi. Komitmen organisasi yang lemah cenderung menimbulkan karyawan tersebut memiliki keinginan untuk bekerja di tempat lain, sehingga karyawan ingin keluar dari tempat ia bekerja. Kepuasan kerja salah satunya dipengaruhi oleh komitmen organisasional, karena komitmen organisasional yang tinggi di dalam diri karyawan akan bekerja lebih baik di dalam perusahaan sehingga mampu bekerjasama dengan baik dan nyaman dengan rekan kerja. perlunya komitmen organisasi yang tinggi di antara karyawan agar berhasil dalam bekerja menumbuhkan kepuasan dalam diri karyawan (Dwiyanti & Bagia, 2020).

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. Secara langsung kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Razza Prima Trafo Medan.
2. Secara langsung komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Razza Prima Trafo Medan.
3. Secara langsung disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Razza Prima Trafo Medan.
4. Secara langsung kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Razza Prima Trafo Medan.
5. Secara langsung komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Razza Prima Trafo Medan.
6. Secara tidak langsung kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada PT. Razza Prima Trafo Medan.
7. Secara tidak langsung komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada PT. Razza Prima Trafo Medan.

5.2 Saran

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

1. 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 awak kapal dengan cara memberikan tunjangan yang berupa bonus tepat pada waktunya hal tersebut dilakukan supaya awak karyawan termotivasi dalam melakukan pekerjaan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

2. Dalam meningkatkan komitmen organisasi pegawai, hendaknya pada masa yang akan datang pemimpin PT. Razza Prima Trafo Medan, agar memberikan dan menyediakan *training* maupun *workshop*. Melalui tindakan tersebut diharapkan akan semakin timbul rasa percaya diri dan meningkatkan komitmen pegawai. Selain itu upaya peningkatan komitmen organisasional dapat dilakukan dengan sistem kompensasi dan benefit lainnya, program pensiun, training, perencanaan karir, dan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan yang lebih sehingga memperkuat rasa kepemilikan terhadap organisasi.
3. Dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai, hendaknya pada masa yang akan datang pemimpin PT. Razza Prima Trafo Medan agar memperhatikan kepuasan kerja para pegawai dengan memberikan *reward* atas pencapaian kinerjanya, memperhatikan kesejahteraan para pegawai, memberikan pelatihan, memberikan penghargaan bagi yang memiliki kinerja bagus, memberikan kesempatan pendidikan lebih lanjut, promosi jabatan dan memberikan peluang untuk pengembangan karir sehingga pegawai tersebut akan lebih mengikuti peraturan yang telah disusun.
4. Untuk meningkatkan kinerja pegawai hendaknya pada masa yang akan datang pemimpin PT. Razza Prima Trafo Medan, agar memberikan dan menyediakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan setiap pegawai.

5. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya menambah jumlah variabel independen yang masih berbasis pada sumberdaya manusia selain yang digunakan dalam penelitian ini dengan tetap berlandaskan pada penelitian selanjutnya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

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

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja hanya menggunakan kompensasi, disiplin kerja dan komitmen organisasional sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.
2. Adanya keterbatasan peneliti dalam penyebaran angket dimana hanya 60 angket yang dapat Kembali kepada penelit

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Deepublish.
- Agustini, F. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. UNIMED PRESS.
- 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.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 51–60.
- 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.
- Arianty, Nel. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- 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.
- 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., Pasaribu, H. K., & Putri, L. P. (2017). *Manajemen*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Emron, E. (2018). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Farisi, S, Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Farisi, Salman, & 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.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2012). *Partial Least Square : Konsep, Teknik dan Aplikasi SmartPLS 2.0 M3*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J., Hult, G., Ringel, C., & Sartsedt, M. (2014). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage Publication Inc.
- 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.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 134–147.
- Hasibuan, M. P. (2016). *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. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- 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. (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., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.
- 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.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *AL-Masraf: Jurnal Lemabaga Keuangan Dan Perbankan*, 2(1), 1–11.
- 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.
- Muis, M. R., & Hasibuan, J. S. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja dan Kepemimpinan. *SiNTESA: Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1, 275–288.
- 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.
- Nooralizad, R., Nadeholi, G., & Parivash, J. (2011). A causal model depicting the influence of spiritual leadership and some organization and individual variables on workplace spirituality. *Journal of Advance in Management*, 4(5), 90–99.
- 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.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2019). Pengaruh kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Festifal Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 1(11), 1–5.
- Priansa, D. J. (2017). *Perilaku Konsumen Dalam Bisnis Kontemporer*. Alfabeta.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Sejati.
- 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.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. 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.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–34.
- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan Dan Komitmen Organisasi*. UB Press.

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