

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. CERMAT PRATAMA SEJAHTERA
PALEMBANG**



Skripsi Oleh :

J U A N D I T O

17 110 055

Program Studi Manajemen

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih
Gelar Sarjana Ekonomi*

UNIVERSITAS PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI

2021

**UNIVERSITAS PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : JUANDITO
N I M : 17 110 055
Jurusan : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cermat
Pratama Sejahtera Palembang

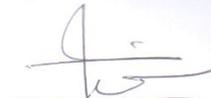


PEMBIMBING SKRIPSI :

Pembimbing I

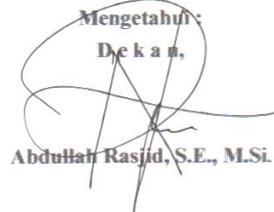

Agus Salim, S.E., M.Si

Pembimbing II


Drs. H. Haikal, M.Si

Mengetahui:

De k a n,


Abdullah Rasjid, S.E., M.Si

**Kebahagiaan yang sesungguhnya baru akan tercipta
Ketika hati ikhlas menerima.
Penuh syukur dan selalu percaya hanya kepada-Nya**

Kupersembahkan untuk :

- 1. Ayahanda tercinta**
- 2. Ibunda tecinta**
- 3. Saudara – saudaraku tersayang**
- 4. Dia yang selalu dihati**
- 5. almamater**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadiran Allah SWT, karena berkat petunjuk serta rahmatNya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cermat Pratama Sejahtera Palembang”. Penulisan ini merupakan salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Palembang dan pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Zulkifli S. Mukti, SH.,MH. sebagai Rector Universitas Palembang
2. Bapak Abdullah Rasjid, SE, M.Si sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Palembang
3. Bapak Sugeng Mianto Fane, SE, M.Si sebagai Pembantu Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Palembang
4. Ibu Endang Rahayu, SE, M.Si sebagai Pembantu Dekan II Fakultas Ekonomi Universitas Palembang
5. Ibu Januar Ida Wibowati, SE, M.Si sebagai Pembantu Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Palembang
6. Ibu Nenny Octanie, SE. MM sebagai Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Palembang
7. Bapak Hamdan, SE. MM. sebagai Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Palembang
8. Bapak Agus Salim, SE, M.Si sebagai Pembimbing I dalam penulisan penelitian ini.
9. Bapak Drs. H Haikal, M.Si sebagai Pembimbing II dalam penulisan penelitian ini
10. Bapak/ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Palembang
11. Seluruh staf karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Palembang
12. Teman-teman Fakultas Ekonomi

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan, maka dari kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun sangat diharapkan.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan atas bantuan semua pihak diucapkan terima kasih.

Palembang, Juli 2021
Penulis,

Juandito

ABSTRAK

Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja
Karyawan PT. Cermat Pratama Sejahtera Palembang

Juandito
17 11G 055

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cermat Pratama Sejahtera Palembang. Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah komitmen organisasi dan berpengaruh disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja?" Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, melalui uji T dan uji F, dengan maksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent pada tingkat kepercayaan 95 % ($\alpha=0,05$).

Hasil pengujian pada uji T pada variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja, hal terlihat dari nilai t hitung (4,318) > t tabel (2,037), signifikansi (0,00) di bawah atau lebih kecil dari 0,05, sedangkan pada variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, hal terlihat dari nilai t hitung (2,988) > t tabel (2,037) dan signifikansi (0,00) di bawah atau lebih kecil dari 0,05. Pada pengujian pada uji F pada variabel komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, hal terlihat dari nilai F hitung (10,743) > F tabel (3,295), dan signifikansi (0,01) di bawah atau lebih kecil dari 0,05.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Motivasi & Kinerja

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
DAFTAR LAMPIRAN	vi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah	15
1.3. Tujuan Penelitian	15
1.4 Manfaat Penelitian	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori	
2.1.1 Komitmen	17
2.1.1.1 Pengertian Komitmen..	17
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen.....	19
2.1.1.3 Jenis Komitmen..	21
2.1.1.4 Manfaat Komitmen	23
2.1.2 Disiplin	
2.1.2.1 Model Pendekatan Disiplin.....	26
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.	30
2.1.3 Kinerja	
2.1.3.1 Manfaat penilaian kinerja	34
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja..	36
2.1.3.3. Dimensi dan Indikator Kinerja.....	39
2.1.3.4 Mengukur Kinerja Karyawan.....	39
2.2. Penelitian Terdahulu	46
2.3. Kerangka Pikir	47
2.4. Hipotesis.....	48
BAB II METODE PENELITIAN	
3.1. Objek Penelitian.....	49
3.2. Ruang Lingkup Penelitian.....	49

3.3. Desain Penelitian	49
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	49
3.5. Populasi dan Sampel.....	50
3.6. Definisi Operasional.....	50
3.7. Teknik Analisis Data.....	52
3.7.1. Analisis Deskriptif Data	53
3.7.2. Uji Instrumen Data.....	54
3.7.3 Analisis Deskriptif Statistik	55

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian.....	57
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	57
4.1.1.1 Maksud dan Tujuan	58
4.2. Hasil Penelitian.....	58
4.2.1. Analisis Deskriptif Responden.....	60
4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	86
4.2.3 Teknik Analisis Data.....	86
4.2.3.1 Uji Instrumen Data.....	86
4.2.3.2 Analisis Deskriptif Statistik	86

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	95
5.2 Saran-saran.....	96

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

- Kuesioner
- Tabulasi Data & Distribusi Frekuensi
- Tabel Validasi dan Reliabilitas
- Tabel Hasil Uji Statistik

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Turnover Karyawan Tahun 2018	5
Tabel 1.2 Turnover Karyawan Tahun 2019	6
Tabel 1.3 Turnover Karyawan Tahun 2020	7
Tabel 1.4 Prosentase Absensi karyawan tahun 2018.....	10
Tabel 1.5 Prosentase Absensi karyawan tahun 2019.....	11
Tabel 1.6 Prosentase Absensi karyawan tahun 2020.....	12
Tabel 1.7 Persentase Penyelesaian Pekerjaan	14
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	46
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	52
Tabel 3.2 Skor Pernyataan.....	53
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	58
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4.3 Karakteristik Responder. Berdasarkan Pendidikan	59
Tabel 4.4 Frek. Responden, Pernyataan ke 1 Variabel Komitmen Organisasi.....	60
Tabel 4.5 Frek. Responden, Pernyataan ke 2 Variabel Komitmen Organisasi.....	61
Tabel 4.6 Frek. Responden, Pernyataan ke 3 Variabel Komitmen Organisasi.....	62
Tabel 4.7 Frek. Responden, Pernyataan ke 4 Variabel Komitmen Organisasi.....	63
Tabel 4.8 Frek. Responden, Pernyataan ke 5 Variabel Komitmen Organisasi.....	64
Tabel 4.9 Frek. Responden, Pernyataan ke 6 Variabel Komitmen Organisasi.....	65
Tabel 4.10 Frek. Responden, Pernyataan ke 1 Variabel Disiplin Kerja.....	66
Tabel 4.11 Frek. Responden, Pernyataan ke 2 Variabel Disiplin Kerja.....	67
Tabel 4.12 Frek Responden, Pernyataan ke 3 Variabel Disiplin Kerja.....	68
Tabel 4.13 Frek. Responden, Pernyataan ke 4 Variabel Disiplin Kerja.....	69
Tabel 4.14 Frek. Responden, Pernyataan ke 5 Variabel Disiplin Kerja.....	70
Tabel 4.15 Frek. Responden, Pernyataan ke 6 Variabel Disiplin Kerja.....	71
Tabel 4.16 Frek. Responden, Pernyataan ke 7 Variabel Disiplin Kerja.....	72
Tabel 4.17 Frek. Responden, Pernyataan ke 8 Variabel Disiplin Kerja.....	73
Tabel 4.18 Frek. Responden, Pernyataan ke 9 Variabel Disiplin Kerja.....	74
Tabel 4.19 Frek. Responden, Pernyataan ke 10 Variabel Disiplin Kerja.....	75
Tabel 4.20 Frek. Responden, Pernyataan ke 1 Variabel Kinerja.....	76
Tabel 4.21 Frek. Responden, Pernyataan ke 2 Variabel Kinerja.....	77
Tabel 4.22 Frek. Responden, Pernyataan ke 3 Variabel Kinerja.....	78
Tabel 4.23 Frek. Responden, Pernyataan ke 4 Variabel Kinerja.....	79
Tabel 4.24 Frek. Responden, Pernyataan ke 5 Variabel Kinerja	80
Tabel 4.25 Frek. Responden, Pernyataan ke 6 Variabel Kinerja.....	81
Tabel 4.26 Frek. Responden, Pernyataan ke 7 Variabel Kinerja.....	82
Tabel 4.27 Frek. Responden, Pernyataan ke 8 Variabel Kinerja.....	83
Tabel 4.28 Frek. Responden, Pernyataan ke 9 Variabel Kinerja.....	84
Tabel 4.29 Frek. Responden, Pernyataan ke 10 Variabel Kinerja.....	85
Tabel 4.30 Hasil Uji Validasi Komitmen Organisasi.....	86
Tabel 4.31 Hasil Uji Validasi Disiplin Kerja.....	87
Tabel 4.32 Hasil Uji Validasi	88
Tabel 4.33 Hasil Uji Reliabilitas	89
Tabel 4.34 Koefisien Diterminasi.	90
Tabel 4.35 Hasil Regresi.....	91
Tabel 4.36 Uji Regresi.	92

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan faktor penting bagi suatu perusahaan guna menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan untuk dapat menghadapi persaingan dalam dunia bisnis yang semakin ketat. Karyawan sebagai sumber daya perusahaan merupakan perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai tujuan, mempunyai pikiran perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya, sehingga dari sikap karyawan inilah akan menentukan kinerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Fathoni, 2012:128).

Setiap perusahaan tentu menginginkan karyawannya mempunyai kinerja yang baik, karena tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan di perusahaan. Menurut Simamora (2012:4), sumber daya manusia yang efektif sebagai salah satu sumber daya organisasi/perusahaan yang penting bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik adalah karyawan yang mampu berpartisipasi dengan aktif di dalam perusahaan, bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan sehingga mencapai hasil yang diharapkan, rajin bekerja, jarang absen, disiplin waktu, dan mampu

memberikan solusi atas kesulitan-kesulitan yang dihadapi perusahaan, serta ikut menjaga kelangsungan hidup perusahaan karena adanya rasa memiliki (Doelhadi, 2016:31). Namun pada kenyataannya tidak semua karyawan mampu melakukan hal seperti yang disebutkan diatas.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi (L. Mathis dan Jackson, 2016:78), kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi Harianja (2015:195). Dalam kinerja dikenal adanya penilaian kinerja yang digunakan untuk pengukuran kinerja. Penilaian kinerja dapat menjadi alasan untuk untuk penilaian sejauh mana kegiatan manajemen sumber daya manusia dilakukan dengan baik, dan apa yang akan dilakukan kemudian, seperti dalam penggajian, perencanaan karir dan lainnya yang terkait dengan kegiatan manajemen sumber daya manusia. Penilaian kinerja tidak sekedar menilai, tetapi mencari pada aspek apa karyawan kurang puas atau lebih dalam pekerjaannya, membantu karyawan untuk mencapai kinerja yang diharapkan oleh organisasi dan berorientasi pada pengembangan karyawan terlebih bagi organisasi.

Komitmen juga sangat mempengaruhi kinerja karena komitmen merupakan suatu bentuk loyalitas yang lebih konkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Adanya suatu

komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen lainnya. Komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap efektivitas suatu pekerja (Alwi, 2015:116).

Komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Begitu pentingnya hal tersebut, hingga beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan- iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangat penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif (Wirawan, 2012: 84).

Pengertian komitmen saat ini, memang tak lagi sekedar berbentuk kesediaan karyawan menetap di perusahaan itu dalam jangka waktu lama. Namun lebih penting dari itu, mereka mau memberikan yang terbaik kepada perusahaan, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan perusahaan. Ini, tentu saja, hanya bisa terjadi jika karyawan merasa senang dan terpuaskan di perusahaan yang bersangkutan (Luthan, 2015:47).

Adanya komitmen terhadap organisasi akan membuat seseorang memiliki keterikatan emosional dengan organisasi sehingga individu tersebut melakukan identifikasi nilai maupun aktivitas organisasi, sehingga kuat identifikasi yang

dilakukan, akan terjadi internalisasi nilai organisasi sehingga dirinya akan semakin terlibat dengan apa yang dilakukan oleh organisasi. Salah satu akibat dari proses tersebut akan terlihat dari kinerjanya. Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja optimal. Sebagaimana salah satu aspek komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Luthans (2013:63) adalah kerelaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi.

Ada beberapa alasan mengapa organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan derajat komitmen organisasi dalam diri karyawan. Pertama, semakin tinggi komitmen karyawan, semakin besar pula usaha yang dilakukannya dalam melaksanakan pekerjaan. Kedua, semakin tinggi komitmen karyawan, maka semakin lama pula ia ingin tetap berada dalam organisasi. Dengan kata lain, jika karyawan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi, maka ia tidak berniat meninggalkan organisasi.

Pada penelitian ini akan mengangkat permasalahan yang ada pada PT. Cermat Pratama Sejahtera Palembang yakni salah satu perusahaan Perseroan Terbatas yang dikelola secara langsung secara profesional. PT. Cermat Pratama Sejahtera Palembang memulai bisnisnya dalam bidang Man Power Service dan Teknologi Informasi serta pengadaan tenaga kerja out sourcing. PT. Cermat Pratama Sejahtera Palembang sebagai perusahaan yang kompetitif, maka tidak menutup kemungkinan adanya persaingan antara perusahaan yang sejenis. Hanya saja, kenyataan yang terjadi di sebuah perusahaan bahwa tidak semua karyawan mempunyai komitmen yang tinggi. Seperti yang terjadi di PT.

Cermat Pratama Sejahtera Palembang bahwa telah ada indikasi-indikasi kalau komitmen di antara karyawannya mulai menurun. Indikasi menurunnya komitmen dapat digambarkan dengan adanya catatan dari personalia bahwa beberapa karyawannya pindah (keluar masuk) ke perusahaan lain. Berikut ini data turn over yang terjadi pada PT. Cermat Pratama Sejahtera Palembang.

Tabel 1.1
Turnover Karyawan
PT. Cermat Pratama Sejahtera Palembang
Tahun 2018

No	Bulan	Masuk	Keluar	Total karyawan
1	Januari	-	-	48
2	Februari	-	-	48
3	Maret	2	-	50
4	April	-	-	50
5	Mei	2	-	52
6	Juni	-	-	52
7	Juli	-	-	52
8	Agustus	-	4	48
9	September	-	-	48
10	Oktober	-	-	48
11	November	-	-	48
12	Desember	-	1	47
Total		4	5	

Sumber : PT. Cermat Pratama Sejahtera Palembang (2018)

Dari tabel diatas merupakan data turnover karyawan pada PT. Cermat Pratama Sejahtera Palembang dimana pada tahun 2018 adanya karyawan masuk sebanyak 4 orang di antaranya: pada bulan Maret sebanyak 2 orang karyawan, pada bulan Mei sebanyak 2 orang karyawan, lalu untuk karyawan keluar ada sebanyak 5 orang di antaranya, pada bulan Agustus ada 4 orang karyawan keluar, bulan Desember ada sebanyak 1 orang karyawan keluar.

Tabel 1.2
Turnover Karyawan
PT. Cermat Pratama Sejahtera Palembang
Tahun 2019

No	Bulan	Masuk	Keluar	Total karyawan
1	Januari	-	-	47
2	Februari	-	-	47
3	Maret	-	-	47
4	April	-	-	47
5	Mei	-	5	42
6	Juni	-	-	42
7	Juli	-	-	42
8	Agustus	2	-	44
9	September	-	-	44
10	Oktober	-	-	44
11	November	-	8	36
12	Desember	-	-	36
Total		2	13	

Sumber : PT. Cermat Pratama Sejahtera Palembang (2019)

Dari tabel diatas merupakan data turnover karyawan pada PT. Cermat Pratama Sejahtera Palembang dimana pada tahun 2019 adanya karyawan masuk sebanyak 2 orang di antaranya: pada bulan Agustus 2019 sebanyak 2 orang karyawan, sedangkan untuk karyawan keluar ada sebanyak 13 orang di antaranya, pada bulan Mei ada 5 orang karyawan keluar dan pada bulan November ada sebanyak 8 orang karyawan keluar.

Tabel 1.3
Turnover Karyawan
PT. Cermat Pratama Sejahtera Palembang
Tahun 2020

No	Bulan	Masuk	Keluar	Total karyawan
1	Januari	-	-	36
2	Februari	-	-	36
3	Maret	-	1	35
4	April	-	-	35
5	Mei	-	1	34
6	Juni	-	-	34
7	Juli	-	-	34
8	Agustus	-	-	34
9	September	-	-	34
10	Oktober	-	-	34
11	November	-	-	34
12	Desember	-	-	34
Total		0	2	

Sumber : PT. Cermat Pratama Sejahtera Palembang (2020)

Dari tabel diatas merupakan data turnover karyawan pada PT. Cermat Pratama Sejahtera Palembang dimana pada tahun 2020 tidak ada karyawan yang masuk karena tidak adanya lowongan pekerjaan, untuk karyawan keluar ada sebanyak 2 orang di antaranya, pada bulan Maret ada 1 orang karyawan keluar dan pada bulan Mei ada sebanyak 1 orang karyawan keluar.

Adanya komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan akan membuat karyawan terhindar dari perilaku-perilaku keorganisasian yang negatif misalnya membolos, mangkir, pindah kerja ke perusahaan lain, meninggalkan jam kerja, dan lain sebagainya. Sehingga diharapkan bahwa sebuah perusahaan para karyawannya mempunyai komitmen yang tinggi, karena selain terhindar dari kemangkiran, perilaku membolos, maupun pindah kerja ke perusahaan lain,

karyawan tersebut juga bersedia untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi, dan keinginan yang pasti untuk menjaga keanggotaan organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah masalah disiplin kerja. Sedangkan yang terjadi di PT. Cermat Pratama Sejahtera Palembang menurut catatan personalia bahwa jarang sekali karyawan menunjukkan semangat untuk bekerja meraih prestasi kerja yang tinggi karena menurut standar penilaian kerja, rata-rata karyawan PT. Cermat Pratama Sejahtera Palembang nilainya hanya sedang-sedang saja bahkan ada yang cenderung rendah, yang mana hal tersebut mengindikasikan kurang terdorongnya karyawan PT. Cermat Pratama Sejahtera Palembang dalam mencapai prestasi kerja.

Disiplin kerja yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan organisasi. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam organisasi karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran manajer atau pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standard yang

ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak.

Perusahaan sangat mengharapkan setiap individu dalam perusahaan dapat menciptakan disiplin yang tinggi demi kemajuan perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Disiplin kerja yang baik dapat memberikan kontribusi terhadap pelaksanaan beban kerja karyawan agar dapat terealisasi dengan baik. Disiplin dapat ditegakkan melalui kerjasama dan komitmen yang tinggi dari para karyawan.

Penerapan disiplin kerja karyawan pada PT. Cermat Pratama Sejahtera Palembang adalah pada saat karyawan masuk bekerja, istirahat dan pada saat pulang bekerja, tetapi masih ada saja karyawan yang melanggar peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan contohnya saja pada saat karyawan di haruskan masuk jam 8 pagi akan tetapi yang terjadi masih saja terdapat beberapa karyawan yang terlambat, untuk masuk dan terkesan menjadi kebiasaan. Begitupun pada saat jam istirahat, karyawan pada PT. Cermat Pratama Sejahtera Palembang masih saja ada yang terlambat masuk dan terkesan tidak memperdulikan jam istirahat yang telah ditentukan perusahaan yaitu jam istirahat mulai dari pukul 12.00 dan masuk pada pukul 13.30. dan yang selanjutnya adalah jam pulang karyawan ada saja karyawan yang pulang lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan perusahaan yaitu pada pukul 17.00. dari pelanggaran kedisiplinan yang telah terjadi biasanya karyawan mendapatkan teguran dari atasan, apabila karyawan di ketahui tiga kali melakukan pelanggaran. Namun karena hal tersebut pula, karyawan tidak mempunyai rasa takut terhadap

teguran dari atasan. Berikut tentang absensi ketidakhadiran karyawan PT. Cermat Pratama Sejahtera Palembang sebagai berikut :

Tabel 1.4
Prosentase Absensi karyawan
PT. Cermat Pratama Sejahtera Palembang
Tahun 2018

Bulan	Jlh Kary	Hari Kerja	Sakit		Izin		Alpha		Total %
			Σ (orang)	%	Σ (orang)	%	Σ (orang)	%	
Januari	48	24	2	4	2	4	1	2	10
Februari	48	23	2	4	2	4	0	0	8
Maret	50	26	1	2	1	2	1	2	6
April	50	23	3	6	1	2	2	4	12
Mei	52	24	2	4	0	0	0	0	4
Juni	52	20	1	2	1	2	0	0	4
Juli	52	26	1	2	2	4	0	0	6
Agustus	48	26	3	6	1	2	1	2	10
September	48	24	2	4	2	4	2	4	12
Oktober	48	26	2	2	0	0	3	6	8
November	48	26	2	4	2	4	1	2	10
Desember	47	23	3	6	3	6	2	4	16
Rata-rata				3,83		2,83		2,17	8,83

Sumber : PT. Cermat Pratama Sejahtera Palembang (2018)

Tabel 1.5
 Prosentase Absensi karyawan
 PT. Cermat Pratama Sejahtera Palembang
 Tahun 2019

Bulan	Jlh Kary	Hari Kerja	Sakit		Izin		Alpha		Total %
			Σ (orang)	%	Σ (orang)	%	Σ (orang)	%	
Januari	47	26	2	4	2	4	1	2	10
Februari	47	23	2	4	2	4	0	0	8
Maret	47	26	1	2	1	2	2	4	8
April	47	24	2	4	2	4	1	2	10
Mei	42	24	2	5	2	5	1	2	12
Juni	42	18	2	5	1	2	1	2	9
Juli	42	26	2	5	2	5	0	0	10
Agustus	44	25	2	5	1	2	1	2	9
September	44	25	4	9	3	7	1	2	18
Oktober	44	27	2	5	1	2	1	2	9
November	36	25	2	6	1	3	1	3	12
Desember	36	24	2	6	2	6	1	3	15
Rata-rata				5		3,83		2	10,83

Sumber : PT. Cermat Pratama Sejahtera Palembang (2019)

Tabel 1.6
Prosentase Absensi karyawan
PT. Cermat Pratama Sejahtera Palembang
Tahun 2020

Bulan	Jlh Kary	Hari Kerja	Sakit		Izin		Alpha		Total %
			Σ (orang)	%	Σ (orang)	%	Σ (orang)	%	
Januari	36	26	2	6	2	6	1	3	15
Februari	36	23	3	8	2	6	1	3	17
Maret	35	25	1	3	0	0	1	3	6
April	35	23	2	6	1	3	1	3	12
Mei	34	24	3	9	0	0	2	6	14
Juni	34	22	1	3	2	6	2	6	12
Juli	34	26	2	6	2	6	1	3	15
Agustus	34	26	3	9	0	0	0	0	9
September	34	25	2	6	1	3	2	6	15
Oktober	34	26	1	3	1	3	1	3	9
November	34	25	3	9	0	0	1	3	12
Desember	34	25	2	6	2	6	1	3	15
Rata-rata				6,18		3,25		3,25	12,58

Sumber : PT. Cermat Pratama Sejahtera Palembang (2020)

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa ada kecenderungan meningkatnya ketidakhadiran karyawan dari tahun 2018 sampai sampai tahun 2020. Kinerja yang rendah dapat dilihat melalui prosentase absensi yang semakin meningkat. Hal ini akan berdampak pada penurunan kinerja. Tercapainya kinerja yang maksimal dilihat melalui tingkat absensi yang semakin menurun dan disiplin yang tinggi, mampu bekerja sama dengan sesama karyawan dan pimpinan, memiliki sikap loyalitas (kesetiaan) karyawan terhadap perusahaan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Angger Kusumawati

(2018) Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angra Buana Mojokerto. Hasil penelitian menyebutkan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja secara parsial juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada pengujian secara simultan variabel komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kinerja karyawan yang tinggi dari setiap karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan untuk perusahaan. Semakin banyak karyawan yang berprestasi kerja tinggi, maka kinerja atau produktifitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat dan perusahaan dapat bertahan dalam persaingan bisnisnya.

Tujuan suatu organisasi akan terlaksana jika sumber daya manusianya mempunyai kinerja yang tinggi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan yang ditunjukkan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Harindja, 2011:195). Sedangkan Suryadi Prawirosetono (2011:21) berpendapat bahwa kinerja merupakan 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. Dalam paparan ini disebutkan bahwa kinerja karyawan dalam perusahaan bisa tercapai melalui hasil kerja yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan untuk mencapai tujuan yaitu dengan seorang karyawan itu bekerja sesuai dengan wewenang dan tanggung

jawab masing-masing serta tidak melanggar hukum sesuai dengan moral dan etika.

Berdasarkan pengamatan peneliti, ada beberapa proyek pekerjaan yang molor dari jadwal penyelesaian. Berikut data releasisasi pekerjaan PT. Cermat Pratama Sejahtera Palembang dari tahun 2018 sampai tahun 2020 sebagai berikut :

Tabel 1.7
Persentase Penyelesaian Pekerjaan
PT. Cermat Pratama Sejahtera Palembang
Tahun 2018 sampai dengan 2020

Tahun	Proyek Pekerjaan	Target Penyelesaian	Tereliasasi	Pencapaian Persentase
2018	Untuk pemasangan E-Chanel, ATM, CDM, CRM,	255 hari	278 hari	91,72%
2019	Instalasi infratraktur kebutuhan power dan data komputer	170 hari	196 hari	86,73%
2020	Pemasaan hardware (tecnical engineer & networking engineer)	135 hari	148 hari	91,22%

Sumber : PT. Cermat Pratama Sejahtera Palembang, (2020)

Dari Tabel 1.7 dapat dilihat bahwa dari tahun 2018 sampai ke tahun 2020 mengalami kenaikan dan penurunan kinerja karyawan yang signifikan. Hal ini dapat dilihat pada tahun 2018 bahwa pencapain penyelesaian pekerjaan hanya mencapai 91,72%, pada tahun 2019 pencapaian penyelesaian pekerjaan hanya mencapai 86,73% dan pada tahun 2020 pencapaian penyelesaian pekerjaan hanya mencapai 91,22 %. Melihat tabel diatas bahwa target yang ditentukan perusahaan dapat dikatakan belum tercapai, perusahaan menginginkan setiap pekerjaan dapat diselesaikan sesuai yang telah ditentukan atau pencapaian 100%.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ” Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cermat Pratama Sejahtera Palembang.”

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka perumusan masalah pada peneltiian ini adalah :

1. Apakah komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Cermat Pratama Sejahtera Palembang?
2. Apakah komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Cermat Pratama Sejahtera Palembang?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja secara parsial (secara individual) terhadap kinerja karyawan PT. Cermat Pratama Sejahtera Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja secara simultan (secara bersama) terhadap kinerja karyawan PT. Cermat Pratama Sejahtera Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Bagi penulis sebagai bahan melatih menulis dan berfikir ilmiah pada bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan komitmen dan disiplin kerja serta kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan yang mungkin berguna bagi pemecahan masalah yang dihadapi terutama masalah komitmen dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja.

3. Bagi Almamater

Sebagai acuan dan perbandingan dalam penelitian mengenai objek masalah yang sama dimasa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Komitmen

2.1.1.1 Pengertian Komitmen

Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi iklim kerja yang profesional. Berbicara mengenai komitmen organisasi tidak bisa dilepaskan dari sebuah istilah loyalitas yang sering mengikuti kata komitmen, pemahaman demikian membuat istilah loyalitas dan komitmen mengandung makna yang confuse. Loyalitas disini secara sempit diartikan sebagai berapa lama karyawan bekerja dalam perusahaan atau sejauh mana mereka tunduk pada perintah atasan tanpa melihat kualitas kontribusi terhadap perusahaan

Komitmen Komitmen berasal dari kata Latin "*Committer*" yang berarti menggabungkan, menyatukan, mempercayai dan mengerjakannya. Menurut Porter (Munandar 2015:75) komitmen karyawan adalah kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal yaitu :

1. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
2. Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.
3. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi

Menurut Richard M. Teers dalam Sulistiyarni (2015:103) komitmen karyawan adalah:

1. Rasa identifikasi yaitu kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi.
2. Keterlibatan yaitu kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi yang bersangkutan.
3. Loyalitas yaitu keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2016, 122), komitmen merupakan tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi. Selain itu menurut Fred Luthans (2017, 249) menyatakan bahwa, komitmen organisasi paling sering diartikan sebagai “keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi”.

Dari definisi yang dikemukakan oleh para ahli bahwa komitmen karyawan merupakan kondisi di mana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen karyawan lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Jadi komitmen karyawan mencakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Di samping itu komitmen karyawan mengandung pengertian sebagai suatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif melainkan menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan secara aktif. Karena pegawai

yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggungjawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasinya.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen

Menurut Dyne dan Graham (dalam Soekidjan, 2016:62) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen adalah :

1. Karakteristik Personal.
 - a. Ciri-ciri kepribadian tertentu yaitu, teliti, *ektrovert*, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Demikian juga individu yang lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok diatas tujuan sendiri serta individu yang *altruistik* (senang membantu) akan cenderung lebih komit.
 - b. Usia dan masa kerja, berhubungan positif dengan komitmen organisasi.
 - c. Tingkat pendidikan, makin tinggi semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat di akomodir, sehingga komitmennya semakin rendah.
 - d. Jenis kelamin, wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi.
 - e. Status perkawinan, yang menikah lebih terikat dengan organisasinya.
 - f. Keterlibatan kerja (*job involvement*), tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan komitmen organisasi.
2. Situasional.
 - a. Nilai (*Value*) Tempat kerja. Nilai-nilai yang dapat dibagikan adalah suatu komponen kritis dari hubungan saling keterikatan. Nilai-nilai kualitas,

Inovasi, Kooperasi, partisipasi dan *Trust* akan mempermudah setiap anggota/karyawan untuk saling berbagi dan membangun hubungan erat. Jika para anggota/karyawan percaya bahwa nilai organisasinya adalah kualitas produk jasa, para anggota/karyawan akan terlibat dalam perilaku yang memberikan kontribusi untuk mewujudkan hal itu.

- b. Keadilan organisasi. Keadilan organisasi meliputi: Keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.
- c. Karakteristik pekerjaan. Meliputi pekerjaan yang penuh makna, otonomi dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal. Jerigan, Beggs menyatakan kepuasan atas otonomi, status dan kebijakan merupakan prediktor penting dari komitmen. Karakteristik spesifik dari pekerjaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, serta rasa keterikatan terhadap organisasi.
- d. Dukungan organisasi. Dukungan organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen organisasi. Hubungan ini didefinisikan sebagai sejauh mana anggota/karyawan mempersepsi bahwa organisasi (lembaga, atasan, rekan) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya. Hal ini berarti jika organisasi peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan personal anggota/karyawan dan juga menghargai kontribusinya, maka anggota/karyawan akan menjadi komit.

3. Positional.

- a. Masa kerja. Masa kerja yang lama akan semakin membuat anggota/karyawan komit, hal ini disebabkan oleh karena: semakin memberi peluang anggota/karyawan untuk menerima tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi. Juga peluang investasi pribadi berupa pikiran, tenaga dan waktu yang semakin besar, hubungan sosial lebih bermakna, serta akses untuk mendapat informasi pekerjaan baru makin berkurang.
- b. Tingkat pekerjaan. Berbagai penelitian menyebutkan status sosioekonomi sebagai prediktor komitmen paling kuat. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi maupun kemampuan aktif terlibat.

2.1.1.3 Jenis Komitmen

Menurut Stephen P. Robbins (2015,101), komitmen organisasi bersifat multidimensi, maka terdapat perkembangan dukungan untuk tiga model. Ketiga dimensi tersebut adalah :

- a. Komitmen afektif yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
- b. Komitmen berkelanjutan yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dengan sebuah organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.
- c. Komitmen normative yaitu komitmen untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

Pegawai dengan komitmen afektif memiliki tingkah laku yang berbeda

dengan pegawai dengan komitmen berkelanjutan. Pegawai berkomitmen afektif memiliki keinginan untuk berusaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya pegawai berkomitmen berkelanjutan merasa terpaksa menjadi anggota organisasi dan menghindari kerugian finansial serta kerugian lain, sehingga melakukan usaha yang tidak maksimal.

Menurut Wayne R. Mondy dalam Munandar (2016:73) komitmen karyawan dikenal sebagai pendekatan sikap terhadap organisasi. Komitmen karyawan memiliki dua komponen yaitu sikap dan kehendak untuk bertindak laku. Sikap mencakup identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen karyawan. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi. Sikap juga mencakup keterlibatan seseorang sesuai peran dan tanggungjawab pekerjaan di organisasi tersebut.

Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan padanya. Selain itu sikap juga mencakup kehangatan, afeksi, dan loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi dari komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan pegawai. Pegawai dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi. Sedangkan yang termasuk kehendak untuk bertindak laku adalah kesediaan untuk menampilkan usaha. Hal ini tampak melalui kesediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju. Pegawai dengan komitmen tinggi, ikut memperhatikan

nasib organisasi. Keinginan juga termasuk kehendak untuk tetap berada dalam organisasi.

Pada pegawai yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu lama. Jadi seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam pegawai dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi. Selain itu tampil tingkah laku yang berusaha ke arah tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu lama.

2.1.1.4. Manfaat Komitmen

Manfaat dengan adanya komitmen dalam organisasi adalah sebagai berikut (Mateson, 2015:206) :

- a. Para pekerja yang benar-benar menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi
- b. Memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan
- c. Sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangannya bagi pencapaian tujuan organisasi

2.1.2 Disiplin Kerja

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin “*disipel*” yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan zaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi “*disipline*” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib

Menurut Veithzal Rivai (2017:444): Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk bermotivasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2012:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Lain pendapat Latainer dalam Sutrisno (2012:87) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Sedangkan menurut Alex Nitisemito (2015:36) mengemukakan disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari

pekerjaan dan tingkah laku (Asmiarsih, Tesis) 2006:23). Pendapat lain menurut Robert L. Mathis (2016; 51) yang dimaksud dengan disiplin adalah bentuk pelatihan yang menjalankan peraturan organisasional. Menurut Malayu SP. Hasibuan (2015:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disamping itu kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Dengan memperhatikan hal tersebut diatas, tanpa disiplin pegawai yang baik, akan sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil optimal.

Dari beberapa pendapat itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang / sekelompok orang terhadap peraturan tertulis / tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Jika ada peraturan-peraturan atau norma-norma yang tidak dipatuhi atau dilanggar oleh karyawan, maka akan dikenakan sanksi berat, sanksi sedang atau sanksi ringan. Sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai tersebut.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat pada umumnya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2.1.2.1 Model Pendekatan Disiplin

Penegakan disiplin kerja tidak bisa diserahkan kepada para karyawan semata-mata. Untuk itu perusahaan harus mempunyai semacam model pendekatan kepada para karyawannya.

Menurut Robert L. Mathis (2015: 513) bahwa ada dua pendekatan pada disiplin :

a. Pendekatan Disiplin yang Positif

Pendekatan disiplin yang positif bergantung pada filosofi bahwa pelanggaran adalah tindakan yang biasanya dapat dikoreksi secara konstruktif tanpa hukuman. Dalam pendekatan ini, para manajer berfokus pada pencarian fakta dan bimbingan untuk mendorong perilaku yang diinginkan, daripada menggunakan hukuman untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan. Berikut adalah empat langkah menuju disiplin yang positif:

- 1) **Konseling.** Tujuan dari tahap ini adalah meningkatkan kesadaran pegawai akan kebijakan dan peraturan organisasional. Sering kali, orang-orang hanya perlu dibuat sadar akan peraturan, dan pengetahuan akan tindakan-tindakan disiplin dapat mencegah pelanggaran. Konseling dari seorang supervisor dalam unit kerja juga dapat memiliki pengaruh yang positif.
- 2) **Dokumentasi tertulis.** Apabila pegawai gagal mengoreksi perilakunya konferensi kedua menjadi perlu. Jika tingkat pertama mengambil bentuk sebagai sebuah percakapan antara supervisor dan pegawai, tingkat ini didokumentasikan dalam bentuk tertulis. Sebagai bagian dari tahap ini,

pegawai dan supervisor mengembangkan solusi-solusi tertulis untuk mencegah timbulnya masalah-masalah yang lebih lanjut.

- 3) Peringatan terakhir. Ketika pegawai tidak mengikuti solusi-solusi tertulis yang dikemukakan dalam langkah kedua, diadakan konferensi peringatan terakhir. Dalam konferensi tersebut, supervisor menekankan pentingnya pengoreksian tindakan yang tidak pantas kepada pegawai. Beberapa perusahaan memberikan hari libur untuk membuat keputusan, di mana pegawai diberi satu hari libur yang dibayar untuk mengembangkan rencana tindakan yang tegas dan tertulis guna memperbaiki perilaku-perilaku yang menyusahkan. Hari libur untuk membuat keputusan ini digunakan untuk menekankan keseriusan masalah dan ketetapan hati manajer untuk melihat diubahnya perilaku tersebut.
- 4) Pemberhentian. Apabila pegawai tersebut gagal untuk mengikuti rencana tindakan yang dikembangkan dan tetap ada masalah yang lebih lanjut, supervisor memberhentikan pegawai tersebut.

Keunggulan dari pendekatan yang positif pada disiplin ini berfokus pada penyelesaian masalah. Kesulitan yang paling besar pada pendekatan yang positif pada disiplin adalah banyaknya jumlah pelatihan yang dibutuhkan oleh para supervisor dan manajer untuk menjadi konselor-konselor yang efektif, dan membutuhkan lebih banyak waktu dalam kedudukan sebagai supervisor daripada pendekatan disiplin progresif.

b. Pendekatan Disiplin Progresif.

Seperti pendekatan yang lain, disiplin progresif menggabungkan serangkaian langkah, di mana setiap langkah menjadi lebih keras secara progresif dan dirancang untuk mengubah perilaku pegawai yang tidak pantas. Suatu sistem disiplin progresif yang umum, dan sebagian besar prosedur disiplin progresif menggunakan teguran-teguran verbal dan tertulis serta penskorsan sebelum pemecatan. Di perusahaan manufaktur, kelalaian untuk meminta izin ketika seorang pegawai tidak hadir kerja dapat menimbulkan penskorsan setelah pelanggaran ketiga dalam satu tahun. Penskorsan mengirimkan pesan yang kuat kepada seorang pegawai bahwa perilaku pekerjaan yang tidak diinginkan harus diubah, atau mungkin sekali akan terjadi pemberhentian. Pendekatan progresif memberikan peluang pada seorang pegawai untuk mengoreksi, kekurangan sebelum dipecat. Dengan mengikuti urutan progresif tersebut akan memastikan bahwa baik sifat maupun keseriusan masalah dikomunikasikan dengan jelas kepada pegawai. Tidak semua langkah dalam prosedur disiplin progresif dituruti dalam setiap kasus. Beberapa pelanggaran yang serius dibebaskan dan prosedur progresif dan mungkin berakhir pada pemberhentian dengan segera.

Sedangkan menurut AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2016:130) Ada tiga pendekatan disiplin menurut yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan

1. Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik
 - b. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku
 - c. Keputusan-keputusan yang samaunya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
2. Pendekatan disiplin dengan tradisi yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi :
- a. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
 - b. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaanya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
 - c. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
 - d. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
 - e. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.
3. Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa:
- a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai
 - b. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku
 - c. Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.

d. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2015:89) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Peran keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang memengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakan bila peraturan yang dibuat berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan yang tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Dengan kepemimpinan yang baik seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakan disiplin sebagai proses yang wajar. karena para pegawai akan menerima serta mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka

2.1.3 Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan suatu fungsi dari

motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu, (Rivai, 2012:548).

Menurut Hadari Nawawi (2017:234) kinerja dimaksudkan adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik yang bersifat fisik/material maupun non-fisik/non material dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Menurut T. Hani Handoko (2016;21-22) ada enam metode penilaian kerja karyawan :

1. *Rating scale* (ukuran penilaian)

Evaluasi hanya didasarkan pada pendapat penilai, yang membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan kriteria yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja.

2. *Checklist* (daftar pemeriksaan)

Yang dimaksudkan dengan metode ini adalah untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan kinerja karyawan. Penilai biasanya atasan langsung. Pemberian bobot sehingga dapat di skor. Metode ini bisa memberikan suatu gambaran prestasi kerja secara akurat, bila daftar penilaian berisi item-item yang memadai.

3. *Critical incident method* (metode peristiwa kritis)

Penilaian yang berdasarkan catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja. Catatan-catatan ini disebut peristiwa kritis. Metode

ini sangat berguna dalam memberikan umpanbalik kepada karyawan, dan mengurangi kesalahan.

4. *Field review method* (metode peninjauan lapangan), seseorang ahli departemen dan lapangan dan membantu para penyelia dalam penilaian mereka. Spesialis personalia mendapatkan informasi khusus dari atasan langsung tentang kinerja karyawan. Kemudian ahli itu mempersiapkan evaluasi atas dasar informasi tersebut. Evaluasi dikirim kepada penyelia untuk di review, perubahan, persetujuan dan serubahan dengan karyawan yang dinilai. Spesialis personalia bisa mencatat penilaian pada tipe formulir penilaian apapun yang digunakan perusahaan.
5. Tes dan observasi prestasi kerja, bila jumlah pekerja terbatas, penilaian prestasi kerja bisa didasarkan pada tes pengetahuan dan ketrampilan. Tes mungkin tertulis atau peragaan keterampilan. Agar berguna tes harus *reliabel* (akurasi) dan *valid* (cocok). Metode evaluasi kelompok ada tiga: *ranking*, *grading (tingkatan)*, *point allocation method* (metode alokasi penilaian).
6. *Method ranking* (metodeurut), penilai membandingkan satu dengan karyawan lain siapa yang paling baik dan menempatkan setiap karyawan dalam urutan terbaik sampai terjelek. Kelemahan metode ini adalah kesulitan untuk menentukan faktor-faktor pembanding, subyek kesalahan kesan terakhir dan *halo effect*, kebaikannya menyangkut kemudahan administrasi dan penjelasannya. *Grading (tingkatan)*, metode penilaian ini memisah-misahkan atau menyortir para karyawan dalam berbagai

klasifikasi yang berbeda, biasanya suatu proposi tertentu harus diletakkan pada setiap kategori. *Point location* (lokasi nilai), merupakan bentuk lain dari *grading* (tingkatan) penilai diberikan sejumlah nilai total dialokasikan di antara para karyawan dalam kelompok. Para karyawan diberi nilai lebih besar dan pada para karyawan dengan kinerja lebih jelek. Kebaikan dari metode ini, penilai dapat mengevaluasi perbedaan relatif di antara para karyawan, meskipun kelemahan-kelemahan efek halo (*halo effect*) dan bias kesan terakhir masih ada.

2.1.3.1. Manfaat penilaian kinerja,

Menurut T. Hani Handoko (2016:34-35) manfaat penilaian kinerja :

1. Perbaikan prestasi kerja atau kinerja.

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka untuk meningkatkan prestasi.

2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

3. Keputusan-keputusan penempatan.

Promosi dan transfer biasanya didasarkan atas prestasi kerja atau kinerja masa lalu atau antisipasinya. Prestasi kerja atau kinerja yang jelek

mungkin menunjukkan perlunya latihan. Demikian pula sebaliknya, kinerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

4. Perencanaan dan pengembangan karir.

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

5. Mendeteksi penyimpangan proses staffing.

Prestasi kerja yang baik atau buruk adaiiah mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia

6. Melihat ketidak akuratan informasional.

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan- kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumberdaya manusia, atau komponen-komponen lain dalam sistem informasi manajemen personalia. Menggantungkan pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia tidak tepat.

7. Mendeteksi kesalahan-kesalahan desain pekerjaan.

Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan- kesalahan tersebut.

8. Melihat tantangan-tantangan eksternal.

Kadang-kadang prestasi seseorang dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, dan masalah-masalah pribadi lainnya.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Para pimpinan organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan, lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktifitas mereka tidaklah sama. Secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua faktor, (As'ad, 2016:49), yaitu : faktor individu dan situasi kerja.

Menurut James L. Gibson (2016:89), ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu:

1. Variabel individual, terdiri dari:
 - a. Kemampuan dan ketrampilan: mental dan fisik
 - b. Latar belakang: keluarga, tingkat sosial, penggajian
 - c. demografis: umur, asal-usul, jenis kelamin.
2. Variabel organisasional, terdiri dari:
 - a. Sumberdaya
 - b. Kepemimpinan
 - c. Imbalan
 - d. Struktur
 - e. Desain Pekerjaan
3. Variabel psikologis, terdiri dari:
 - a. persepsi
 - b. Sikap
 - c. kepribadian

d. Belajar

e. Motivasi.

Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2015:56) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi dalam pencapaian kinerja pegawai yaitu :

a. Kuantitas Kerja

Merupakan keseluruhan peralatan produksi maupun pekerjaan yang akan dipergunakan atau dilakukan.

b. Kualitas Kerja Merupakan pencapaian pekerjaan yang dihasilkan.

c. Disiplin Kerja

Merupakan sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin dapat dikembangkan melalui suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu, tenaga dan biaya.

d. Kerjasama

Kerjasama yaitu kemampuan menangani hubungan kerja.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan. Penilaian demikian ini juga disebut sebagai penilaian karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, evaluasi kinerja, dan penilaian hasil. Riset menunjukkan penggunaan penilaian kinerja yang luas untuk mengadministrasi honor dan gaji, memberikan umpan balik kinerja, dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.

Penilaian kinerja kadang-kadang merupakan kegiatan manajer yang paling tidak disukai, dan mungkin ada beberapa alasan untuk perasaan demikian. Tidak semua penilaian kinerja bersifat positif, dan mendiskusikan nilai dengan karyawan yang nilainya buruk bisa menjadi tidak menyenangkan. Penilaian kinerja karyawan memiliki dua penggunaan yang umum di dalam organisasi, dan keduanya bisa merupakan konflik yang potensial. Salah satu kegunaan adalah mengukur kinerja untuk tujuan memberikan penghargaan atau dengan kata lain untuk membuat keputusan administratif mengenai si karyawan. Promosi atau pemecatan karyawan bisa tergantung pada hasil penilaian kinerja, yang sering membuat penilaian kinerja menjadi sulit untuk dilakukan oleh para manajer. Kegunaan yang lainnya adalah untuk pengembangan potensi individu.

Sistem penilaian kinerja merupakan hubungan antara penghargaan yang diharapkan diterima oleh karyawan dengan produktivitas yang dihasilkan mereka. Kompensasi berdasarkan penilaian kinerja ini merupakan inti dari pemikiran bahwa gaji seharusnya diberikan untuk suatu pencapaian kinerja dan bukannya untuk senioritas. Di bawah sistem orientasi-kinerja ini, karyawan menerima kenaikan berdasarkan bagaimana mereka melaksanakan pekerjaan mereka. Peran manajer secara historis adalah sebagai evaluator dari kinerja bawahan, yang kemudian mengarah pada rekomendasi kompensasi karyawan atau keputusan lainnya. Jika ada bagian dari proses ini yang gagal, di mana karyawan yang paling produktif tidak menerima imbalan yang lebih besar, akan menyebabkan timbulnya

persepsi akan adanya ketidakadilan di dalam kompensasi karyawan. Penggunaan administratif lainnya dari penilaian kinerja adalah seperti keputusan untuk promosi, pemecatan, pengurangan, dan penugasan pindah tugas, yang sangat penting untuk para karyawan. Sebagai contoh, urutan pengurangan karyawan dapat diberikan alasan dengan penilaian kinerja. Untuk alasan ini, jika seorang pengusaha menyatakan bahwa keputusan ini dibuat berdasarkan penilaian kinerja, maka hasil penilaian kinerja harus mendokumentasikan dengan jelas perbedaan-perbedaan dari kinerja seluruh karyawan. Sedangkan untuk promosi atau demosi berdasarkan kinerja juga harus didokumenkan dengan penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah penting ketika organisasi memberhentikan, mempromosikan, atau membayar orang-orang secara berbeda, karena hal-hal ini membutuhkan pembelaan yang kritis jika karyawan menuntut keputusan yang ada.

2.1.2.3 Dimensi dan Indikator Kinerja

Kinerja merupakan suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Hal ini membutuhkan artikulasi yang jelas mengenai misi atau organisasi khusus tujuan sasaran yang dapat diukur. Menurut Amstrong yang dikutip Surya Dharma (2016:20) perkembangan kinerja dipercepat oleh faktor-faktor berikut ini:

1. Munculnya manajemen sumber daya manusia sebagai pendekatan yang strategis dan terpadu terhadap pengelolaan dan perkembangan SDM yang bertanggung jawab atas manajemen lini.
2. Perlunya menemukan suatu pendekatan yang strategis namun fleksibel

dalam mengelola suatu organisasi perusahaan.

3. Kesadaran atas kenyataan bahwa kinerja hanya dapat diukur dan dinilai atas dasar suatu model *input-proses-output-outcome*, dan terlalu konsentrasi terhadap salah satu dari aspek kinerja tersebut mengurangi efek dari keseluruhan sistemnya.
4. Perhatian yang diberikan kepada konsep perbaikan dan pengembangan yang berkelanjutan, dan organisasi pembelajaran *learning organization (learning organization)*.
5. Kesadaran bahwa proses mengelola kinerja adalah suatu yang harus dilaksanakan oleh para manajer lini disepanjang tahun, bukannya suatu peristiwa tahunan yang diatur oleh departemen personalia.
6. Meningkatnya kesadaran tentang pentingnya budaya organisasi (*corporate culture*) kebutuhan untuk memberikan daya dorong yang membantu mengubah budaya dan proses di bawah suatu nilai-nilai dasar (*core-values*)
7. Meningkatnya penekanan terhadap komitmen dengan mengintegrasikan tujuan organisasi dan individu.
8. Pengembangan konsep kompetensi dan teknik untuk menganalisis kompetensi, serta menggunakan analisis tersebut sebagai dasar penentuan dan pengukuran standar kinerja dalam perilaku.
9. Kesadaran bahwa mengelola kinerja adalah urusan dari setiap orang di dalam organisasi, bukan para manajer.
10. Ketidakpuasan terhadap hasil yang diperoleh dari cara pembayaran

gaji/upah berdasarkan kinerja dan berkembangnya keyakinan bahwa akar permasalahannya seringkali disebabkan oleh tidak adanya proses yang memadai untuk mengukur kinerja.

Menurut Samsudin Sadili (2015:54) kinerja seorang pegawai akan baik, jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu : variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis. Kelompok variabel individu terdiri dari variabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang pribadi dan demografis.

Menurut AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2015:67) kinerja karyawan dapat dinilai dari :

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan

2. Kuantitas kerja

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

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan

pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik

5. Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah

Menurut Wirawan (2016:80) menjelaskan pengembangan dimensi dan indikator instrumen evaluasi kinerja yaitu :

a. Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas, hasil kerja
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

b. Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu

1. Disiplin kerja
2. Inisiatif
3. Ketelitian

c. Sifat pribadi yang terdiri dari tiga indikator yaitu

1. Kepemimpinan
2. Kejujuran

3. Kreativitas

2.1.3.4 Mengukur Kinerja Karyawan

Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui (Bangun, 2017:233) :

1. Jumlah Pekerjaan.

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

2. Kualitas Pekerjaan.

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila

dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan waktu.

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Demikian pula, suatu pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu karena batas waktu pesanan pelanggan dan penggunaan hasil produksi. Pelanggan sudah melakukan pemesanan produk sampai batas waktu tertentu. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, pihak perusahaan harus menghasilkannya tepat waktu. Suatu jenis produk tertentu hanya dapat digunakan sampai batas waktu tertentu saja, ini menuntut agar diselesaikan tepat waktu, karena akan berpengaruh atas penggunaannya. Pada dimensi ini, karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

4. Kehadiran.

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan kerja sama.

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antarkaryawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

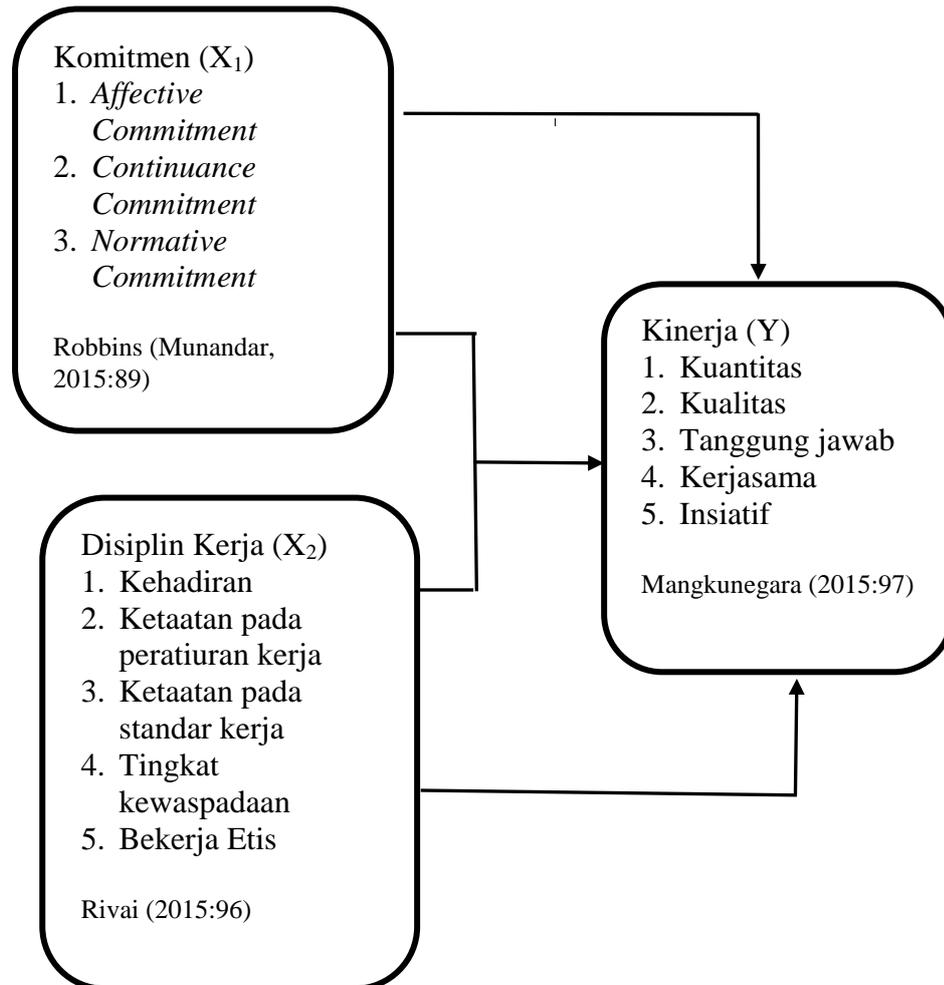
2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 3.1
Penelitian terdahulu

No	Nama, tahun, judul	Hasil Penelitian
1	<p>Rifka Safuro Amalia (2017) Pengaruh Komitmen Organisasidan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada La Gardena Kopo Square Bandung</p> <p>Sumber : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung</p>	<p>Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, komitmen organisasional karyawan tergolong tinggi dengan nilai mean variabel komitmen organisasional sebesar 4,02. Tingkat disiplin kerja karyawan juga sangat baik dengan nilai mean variabel disiplin kerja sebesar 4,34. kinerja karyawan tergolong tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan mean variabel kinerja karyawan sebesar 4,00. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel komitmen organisasional dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan sebesar 73,4%.</p>
2	<p>Nining T (2018) Pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Makasar</p> <p>Sumber : Jurnal Riset Edisi XXV Vol.4 No. 002 tahun 2018</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji T, variabel komitmen diperoleh nilai t_{hitung} sebesar (4,142) sedangkan nilai t_{tabel} (2,013). Pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar (3,122) sedangkan nilai t_{tabel} (1,013). Hasil uji F diperoleh bahwa komitmen organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja dengan hasil uji f_{hitung} sebesar (7,172) sedangkan nilai f_{tabel} (4,013).</p>

3.3 Kerangka Pikir

Gambar 1
Kerangka Fikir



2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2015:232). Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₀ : Ada pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Cermat Pratama Sejahtera Palembang.

H₁ : Tidak ada pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Cermat Pratama Sejahtera Palembang.

H₀ : Ada pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cermat Pratama Sejahtera Palembang.

H₁ : Tidak ada pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cermat Pratama Sejahtera Palembang

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Objek penelitian dilakukan di kantor PT. Cermat Pratama Sejahtera Palembang yang beralamat Jl. Gubernur H.A. Bastari Komplek OPI Mal Blok 1 No. 16 Jakabaring Palembang

3.2 Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian ini terarah dan tidak menyimpang dari permasalahan maka peneliti membatasi pada masalah komitmen organisasi dan disiplin kerja dan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.3. Desain Penelitian

Desain dalam penelitian ini yaitu penelitian asosiatif kausal dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui variabel yang menjadi penyebab (variabel independen) dan variabel yang menjadi akibat (variabel dependen).
2. Untuk mengetahui sebab akibat atau keterkaitan antara variabel-variabel tersebut

3.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif, yaitu data-data yang disajikan dalam bentuk angka-angka hasil dari tabulasi data kuesioner responden

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data yaitu :

a. Data primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung melalui wawancara dengan pihak responden khususnya dengan menggunakan *quesioner* sesuai dengan indikator yang akan diteliti dan hal lain yang mendukung isi penelitian ini.

b. Data sekunder

Data Sekunder yaitu teknik pengumpulan data yang bersumber dari bahan bacaan berupa literatur, majalah, brosur-brosur, maupun catatan kuliah serta kaya tulis yang erat kaitanya dengan permasalahanya dan pembahasan dalam penelitian ini.

3.5. Populasi

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek dan subjek yang mempunyai kuanlitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari (Sugiyono, 2015:72). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Cermat Pratama Sejahtera Palembang berjumlah 34 orang karyawan.

b. Sampel

Teknik pengambilan sampling menggunakan teknik sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 34 orang karyawan.

3.6. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

a. Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Instrumen
Komitmen (X ₁)	Kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. (Munandar, 2010:89)	1. Komitmen afektif 2. Komitmen normatif 3. Komitmen berkelanjutan	1-2 3-4 5-6
Disiplin Kerja (X ₂)	Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar karyawan bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Rivai (2014:96)	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan 5. Bekerja etis	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10
Kinerja (Y)	hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Mangkunegara (2015:67)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Tnnggungjawab 4. Kerjasama 5. Inisiatif	1-2 3-4 5-6 7-8

b. Pengukuran variabel

Pengukuran masing-masing variabel dalam penelitian adalah dengan menggunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial, dengan Skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Indikator-indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2012:133).

Tabel 3.2
Instrumen Skala *Likert*

No.	Skala	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber: Sugiyono (2012 : 133)

3.7. Teknik Analisis

3.7.1. Analisis Deskriptif Data

Analisis deskriptif adalah cara merumuskan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai data yang akan diteliti yaitu :

a. Deskriptif responden

Yang menggambarkan keadaan responden berdasarkan berdasarkan usia, jenis kelamin dan pendidikan.

b Deskriptif variabel penelitian

Memberikan gambaran mengenai variabel yang akan diteliti tentang komitmen, disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Analisis deskriptif dilakukan peneliti yaitu dengan mendistribusikan jawaban responden dalam bentuk tabel sehingga memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi jawaban responden terhadap variabel penelitian.

3.7.2. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah angket (kuesioner) yang disebarkan layak untuk dijadikan instrumen penelitian. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada responden yang lain diluar sampel penelitian yang pada penelitian ini. Hal ini dilakukan agar data-data yang diperoleh valid dan reliabel. Instrumen yang valid berarti angket yang digunakan untuk mengumpulkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur, sedangkan instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. (Sugiyono, 2015 : 172). Suatu skala pengukur dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas data dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu pengukur dapat menunjukkan akurasi dan konsistensi butir pertanyaan. Untuk menguji reliabilitas data digunakan pengukur *Cronbach Alpha*. Menurut Sugiyono (2015:458) bahwa, “*Cronbach Alpha* merupakan salah satu koefisien reliabilitas yang paling sering digunakan”. Skala pengukuran yang reliabel sebaiknya memiliki nilai *Cronbach Alpha* minimal 0,60.

3.7.3 Analisis Deskrriptif Statistik

a. Koefisien Diterminasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai $R^2 =$ yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas

b. Uji Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas dan variabel tidak bebas dengan menggunakan metode regresi berganda (*Multiply Regression*).

Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefesien regresi

X_1 = Komitmen organisasi

X_2 = Disiplin

e = Standart Error

c. Uji Signifikan

a. Uji F

Uji-F atau uji koefesien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah variabel komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja. Selanjutnya nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{Tabel} dengan kriteria kesalahan ($\alpha = 5\%$) dan derajat kebebasan ($df = (n-k), (k-2)$).

b. Uji T

Uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari komitmen organisasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan secara individu (parsial) terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam hal ini untuk mengetahui apakah secara parsial variabel komitmen dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja. Nilai t_{hitung} selanjutnya akan dibandingkan

dengan nilai t_{tabel} dengan tingkat kesalahan ($\alpha = 5\%$) dan derajat kebebasan $(df) = (n-k)$,

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT. Cermat Pratama Sejahtera Palembang adalah sebuah anak perusahaan Koperasi Cermat Bank Sumsel Babel berdiri sejak tanggal 1 Maret 2014 yang bergerak dibidang Man Power Service, Teknologi Informasi dan Pengadaan Tenaga Kerja Outsourcing Cleaning Service, yang memberikan standar pelayanan kerja dalam hal melaksanakan pekerjaan di bidang jasa dan pengembangan sumber daya manusia yang mempunyai tekad dan kemauan serta professional yang berdidikasi tinggi dan bertanggungjawab dibidangnya dan menjadi tolak ukur nilai plus bagi pengguna jasa yang membutuhkannya.

Perusahaan berkomitmen mensejahterakan kepuasan bagi konsumen atau client, dalam hal ini kami membekali diri dan karyawan selalu berpedoman pada kejujuran, disiplin, rasa tanggung jawab dan loyalitas terhadap konsumen. Selain itu selalu bekerjasama dan berkomunikasi terhadap rekan kerja dan pemakai jasa, guna kepuasan pelayanan yang berkualitas dan professional.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Analisis Deskriptif Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
25 – 30 tahun	8	23,53
31 – 35 tahun	14	41,18
36 – 40 tahun	5	14,70
41 – 45 tahun	6	17,65
46 tahun keatas	1	2,94
Jumlah	34	100

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian, 2021 (diolah)

Pada Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa usia antara 25-30 tahun sebanyak 8 orang responden atau 23,53%, usia 31-35 tahun sebanyak 14 responden atau 41,18%, usia 36-40 tahun sebanyak 5 orang responden atau 14,70%. usia 41-45 tahun sebanyak 6 orang responden atau 17,65%, usia 46 tahun keatas sebanyak 1 orang responden atau 2,94%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	26	76,47
Perempuan	8	23,53
Jumlah	34	100

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian, 2021 (diolah)

Pada Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa berjenis kelamin laki-laki sebanyak 26 orang responden atau 76,47% dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 7 orang 18,42%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SLTA	26	76,47
D1/D3	6	17,75
S1/S2	2	5,88
Jumlah	34	100

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian, 2021 (diolah)

Pada Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan SLTA sebanyak 26 responden atau 76,47 %, pendidikan D1/D3 sebanyak 6 responden atau 17,75%, pendidikan S1/S2 sebanyak 2 responden atau 5.88%.

4.2.2. Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif merupakan cara menguraikan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai permasalahan. Analisis deskriptif dilakukan peneliti yaitu dengan mendistribusikan jawaban responden dalam bentuk tabel sehingga memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi jawaban responden. Adapun hasil dari analisis deskriptif untuk masing-masing pernyataan pada masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut :

a. Deskriptif Variabel komitmen organisasi

Tabel 4.4 Frekuensi Responden, Pernyataan ke- 1 Indikator komitmen Efektif Pada Variabel komitmen organisasi
Saya merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	4	11.8
Setuju	21	61.8
Sangat Setuju	9	26.5
T o t a l	34	100

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian, 2021 (diolah)

Pada tabel 4.4 diatas, terlihat bahwa pernyataan ke-1 dari 34 responden menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang responden atau 11,8%, menjawab setuju sebanyak 21 orang responden atau 61,8%, menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang responden atau 26,5%.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebesar 61,8% karyawan CV. Cermat Pratama Palembang merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari.

Frekuensi Responden, Pernyataan ke- 2 Indikator komitmen Efektif Pada Variabel komitmen organisasi

Tabel 4.5 Saya merasa senang bekerja karena perusahaan memberikan kebebasan dan kepercayaan penuh kepada saya.

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	1	2.9
Kurang Setuju	9	26.5
Setuju	18	52.9
Sangat Setuju	6	17.6
T o t a l	34	100

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian, 2021 (diolah)

Pada tabel 4.5 diatas, terlihat bahwa pernyataan ke-2 dari 34 responden menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang responden atau 2,9%, menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang responden atau 26,5%, menjawab setuju sebanyak 18 orang responden atau 52,9%, menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang responden atau 17,6%.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebesar 52,9% karyawan CV. Cermat Pratama Palembang merasa senang bekerja karena perusahaan memberikan kebebasan dan kepercayaan penuh kepada saya.

Tabel 4.6 Frekuensi Responden, Pernyataan ke- 3 Indikator komitmen Normatif Pada Variabel Komitmen Organisasi

Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	7	20.6
Setuju	16	47.1
Sangat Setuju	11	32.4
T o t a l	34	100.0

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian, 2021 (diolah)

Pada tabel 4.6 diatas, terlihat bahwa pernyataan ke-3 dari 34 responden menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang responden atau 20,6%, menjawab setuju sebanyak 16 orang responden atau 47,1%, menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang responden atau 32%.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebesar 47,1% karyawan CV. Cermat Pratama Palembang menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab

Frekuensi Responden, Pernyataan ke- 4 Indikator komitmen Normatif Pada Variabel komitmen organisasi

Tabel 4.7 Saya dengan senang mengerjakan pekerjaan dengan baik karena imbalan yang cukup dari perusahaan.

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	7	20.6
Setuju	14	41.2
Sangat Setuju	13	38.2
T o t a l	34	100.0

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian, 2021 (diolah)

Pada tabel 4.7 diatas, terlihat bahwa pernyataan ke-4 dari 34 responden menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang responden atau 20,6%, menjawab setuju sebanyak 14 orang responden atau 41,2%, menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang responden atau 38,2%.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebesar 41,2% karyawan CV. Cermat Pratama Palembang senang mengerjakan pekerjaan dengan baik karena imbalan yang cukup dari perusahaan.

Frekuensi Responden, Pernyataan ke- 5 Indikator komitmen Berkelanjutan Pada Variabel komitmen organisasi

Tabel 4.8 Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini.

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	4	11.8
Setuju	21	61.8
Sangat Setuju	9	26.5
T o t a l	34	100.0

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian, 2021 (diolah)

Pada tabel 4.8 diatas, terlihat bahwa pernyataan ke-5 dari 34 responden menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang responden atau 11,8%, menjawab setuju sebanyak 21 orang responden atau 61,8%, menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang responden atau 26,5%.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebesar 61,8% karyawan CV. Cermat Pratama Palembang merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini.

Frekuensi Responden, Pernyataan ke- 6 Indikator komitmen Berkelanjutan Pada Variabel komitmen organisasi

Tabel 4.9 Saya merasa memiliki sedikit pilihan bila meninggalkan perusahaan

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	1	2.9
Kurang Setuju	9	26.5
Setuju	18	52.9
Sangat Setuju	6	17.6
T o t a l	34	100.0

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian, 2021 (diolah)

Pada tabel 4.9 diatas, terlihat bahwa pernyataan ke-6 dari 34 responden menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang responden atau 2,9%, menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang responden atau 26,5%, menjawab setuju sebanyak 18 orang responden atau 52,9%, menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang responden atau 17,6%.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebesar 52,9% karyawan CV. Cermat Pratama Palembang merasa memiliki sedikit pilihan bila meninggalkan perusahaan.

b. Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Frekuensi Responden, Pernyataan ke- 1
Tabel 4.10 Indikator Kehadiran Variabel Disiplin Kerja
Saya datang selalu tepat waktu dalam bekerja

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	10	29.4
Setuju	20	58.8
Sangat Setuju	4	11.8
T o t a l	34	100

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian, 2021 (diolah)

Pada tabel 4.10 diatas, terlihat bahwa pernyataan ke-1 dari 34 responden menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang responden atau 29,4%, menjawab setuju sebanyak 20 orang responden atau 58,8%, menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang responden atau 11,8%.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebesar 58,8% karyawan CV. Cermat Pratama Palembang, datang selalu tepat waktu dalam bekerja.

Frekuensi Responden, Pernyataan ke- 2
 Tabel 4.11 Indikator Kehadiran Pada Variabel Disiplin Kerja
 Saya selalu pulang sesuai dengan waktu yang telah
 ditentukan perusahaan

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	8	23.5
Setuju	23	67.6
Sangat Setuju	3	8.8
T o t a l	34	100

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian, 2021 (diolah)

Pada tabel 4.11 diatas, terlihat bahwa pernyataan ke-2 dari 34 responden menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang responden atau 23,5%, menjawab setuju sebanyak 23 orang responden atau 67,6%, menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang responden atau 8,8%.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebesar 67,6% karyawan CV. Cermat Pratama Palembang, selalu pulang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan

Frekuensi Responden, Pernyataan ke-3
Tabel 4.12 Indikator Ketaatan Pada Peraturan Kerja
Pada Variabel Disiplin Kerja

Saya selalu mentaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	1	2.9
Kurang Setuju	9	26.5
Setuju	18	52.9
Sangat Setuju	6	17.6
T o t a l	34	100

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian, 2021 (diolah)

Pada tabel 4.12 diatas, terlihat bahwa pernyataan ke-3 dari 34 responden menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang responden atau 2,9%, menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang responden atau 26,5%, menjawab setuju sebanyak 18 orang responden atau 52,9%, menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang responden atau 17,6%.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebesar 52,9% karyawan CV. Cermat Pratama Palembang selalu mentaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan

Frekuensi Responden, Pernyataan ke- 4
Tabel 4.13 Indikator Ketaatan Pada Peraturan Kerja
Pada Variabel Disiplin Kerja

Saya selalu bekerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	9	26.5
Setuju	18	52.9
Sangat Setuju	7	20.6
T o t a l	34	100

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian, 2021 (diolah)

Pada tabel 4.13 diatas, terlihat bahwa pernyataan ke-4 dari 34 responden menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang responden atau 26,5%, menjawab setuju sebanyak 18 orang responden atau 52,9%, menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang responden atau 20,6%.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebesar 52,9% karyawan CV. Cermat Pratama Palembang selalu bekerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan

Frekuensi Responden, Pernyataan ke- 5
Tabel 4.14 Indikator Ketaatan Pada Standar Kerja Pada Variabel Disiplin Kerja

Setiap saya akan melakukan pekerjaan saya selalu memperhatikan SOP yang telah ditetapkan oleh perusahaan

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	6	17.6
Setuju	22	64.7
Sangat Setuju	6	17.6
T o t a l	34	100

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian, 2021 (diolah)

Pada tabel 4.14 diatas, terlihat bahwa pernyataan ke-5 dari 34 menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang responden atau 17,6%, menjawab setuju sebanyak 22 orang responden atau 64,7%, menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang responden atau 17,6%.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebesar 64,7% karyawan CV. Cermat Pratama Palembang selalu mentaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, setiap akan melakukan pekerjaan selalu memperhatikan SOP yang telah ditetapkan oleh perusahaan

Frekuensi Responden, Pernyataan ke- 6
 Tabel 4.15 Indikator Ketaatan Pada Standar Kerja Pada Variabel Disiplin Kerja

Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja perusahaan

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	4	11.8
Setuju	21	61.8
Sangat Setuju	9	26.5
T o t a l	34	100

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian, 2021 (diolah)

Pada tabel 4.15 diatas, terlihat bahwa pernyataan ke-6 dari 34 menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang responden atau 11,8%, menjawab setuju sebanyak 21 orang responden atau 61,8 %, menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang responden atau 26,5%.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebesar 61,8% karyawan CV. Cermat Pratama Palembang selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja perusahaan

Frekuensi Responden, Pernyataan ke-7
Tabel 4.16 Indikator Tingkat Kewaspadaan Pada Variabel Disiplin Kerja

Setiap akan mengerjakan pekerjaan saya selalu berhati-hati dan penuh ketelitian

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	1	2.9
Kurang Setuju	9	26.5
Setuju	18	52.9
Sangat Setuju	6	17.6
T o t a l	34	100

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian, 2021 (diolah)

Pada tabel 4.16 diatas, terlihat bahwa pernyataan ke-7 dari 34 responden menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang responden atau 2,9%, menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang responden atau 26,5%, menjawab setuju sebanyak 18 orang responden atau 52,9%, menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang responden atau 17,6%.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebesar 52,9% karyawan CV. Cermat Pratama Palembang setiap akan mengerjakan pekerjaan saya selalu berhati-hati dan penuh ketelitian

Frekuensi Responden, Pernyataan ke-8
Tabel 4.17 Indikator Tingkat Kewaspadaan Pada Variabel
Disiplin Kerja

Saya selalu mempersiapkan alat pelindung diri
sebelum bekerja

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	8	23.5
Setuju	23	67.6
Sangat Setuju	3	8.8
T o t a l	34	100

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian, 2021 (diolah)

Pada tabel 4.17 diatas, terlihat bahwa pernyataan ke-8 dari 34 responden menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang responden atau 23,5%, menjawab setuju sebanyak 23 orang responden atau 67,6%, menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang responden atau 8,8%.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebesar 67,6% karyawan CV. Cermat Pratama Palembang selalu mempersiapkan alat pelindung diri sebelum bekerja

Frekuensi Responden, Pernyataan ke-9
Tabel 4.18 Indikator Bekerja Etis Pada Variabel Disiplin Kerja

Setiap tugas yang diperintahkan kepada saya, akan saya kerjakan sesuai dengan standar yang telah digariskan perusahaan

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	1	2.9
Kurang Setuju	9	26.5
Setuju	18	52.9
Sangat Setuju	6	17.6
T o t a l	34	100

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian, 2021 (diolah)

Pada tabel 4.18 diatas, terlihat bahwa pernyataan ke-9 dari 34 responden menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang responden atau 2,9%, menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang responden atau 26,5%, menjawab setuju sebanyak 18 orang responden atau 52,9%, menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang responden atau 17,6%.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebesar 52,9% karyawan CV. Cermat Pratama Palembang setiap tugas yang diperintahkan akan kerjakan sesuai dengan standar yang telah digariskan perusahaan

Frekuensi Responden, Pernyataan ke-10
 Tabel 4.19 Indikator Bekerja Etis Pada Variabel Disiplin Kerja
 Saya dalam mengerjakan yang menjadi tanggungjawab
 saya kerjakan dengan petunjuk pimpinan.

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	1	2.9
Kurang Setuju	10	29.4
Setuju	19	55.9
Sangat Setuju	4	11.8
T o t a l	34	100

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian, 2021 (diolah)

Pada tabel 4.1 diatas, terlihat bahwa pernyataan ke-10 dari 34 responden menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang responden atau 2,9%, menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang responden atau 29,4%, menjawab setuju sebanyak 19 orang responden atau 55,9%, menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang responden atau 11,8%.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebesar 55,9% karyawan CV. Cermat Pratama Palembang dalam mengerjakan yang menjadi tanggungjawabnya dikerjakan dengan petunjuk pimpinan

c. Deskriptif Variabel Kinerja

Tabel 4.20 Frekuensi penilaian terhadap karyawan, pernyataan ke-1 indikator kuantitas pada variabel kinerja

Setiap mengerjakan pekerjaan karyawan ini dapat menyelesaikan lebih banyak sesuai dengan yang diperintahkan pimpinan

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	4	11.8
Kurang Setuju	9	26.5
Setuju	20	58.8
Sangat Setuju	1	2.9
T o t a l	34	100

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian, 2021 (diolah)

Pada tabel 4.2 di atas, terlihat dari 34 karyawan yang dinilai oleh pimpinan, pada pernyataan ke-1 memberi jawaban tidak setuju kepada 4 orang karyawan atau 11,8%, kurang setuju kepada 9 orang karyawan atau 26,5%, setuju kepada 20 orang karyawan atau 58,8%, sangat setuju kepada 1 orang karyawan atau 2,9%.

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa sebesar 58,8% karyawan CV. Cermat Pratama Palembang, setiap mengerjakan pekerjaan dapat menyelesaikan lebih banyak sesuai dengan yang diperintahkan pimpinan

Tabel 4.21 Frekuensi penilaian terhadap karyawan, pernyataan ke-2 indikator kuantitas pada variabel kinerja

Karyawan ini selalu bersungguh-sungguh dan teliti dalam menyelesaikan tugas yang diberikan

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	2	5.9
Kurang Setuju	9	26.5
Setuju	21	61.8
Sangat Setuju	2	5.9
T o t a l	34	100

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian, 2021 (diolah)

Pada tabel 4.2 diatas, terlihat dari 34 karyawan yang dinilai oleh pimpinan, pada pernyataan ke-2 memberi jawaban tidak setuju kepada 2 orang karyawan atau 5,9%, kurang setuju kepada 9 orang karyawan atau 26,5%, setuju kepada 21 orang karyawan atau 61,8%, sangat setuju kepada 2 orang karyawan atau 5,9 %.

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa sebesar 61,8% karyawan CV. Cermat Pratama Palembang, selalu bersungguh-sungguh dan teliti dalam menyelesaikan tugas yang diberikan

Tabel 4.22 Frekuensi penilaian terhadap karyawan, pernyataan ke-3 indikator kualitas pada variabel kinerja

Karyawan ini dalam mengerjakan tugasnya sesuai dengan prosedur dan sesuai dengan standart perusahaan.

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	8	23.5
Setuju	20	58.8
Sangat Setuju	6	17.6
T o t a l	34	100

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian, 2021 (diolah)

Pada tabel 4.2 diatas, terlihat dari 34 karyawan yang dinilai oleh pimpinan, pada pernyataan ke-3 memberi kurang setuju kepada 8 orang karyawan atau 23,5%, setuju kepada 20 orang karyawan atau 58,8%, sangat setuju kepada 6 orang karyawan atau 17,6%.

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa sebesar 58,8% karyawan CV. Cermat Pratama Palembang, dalam mengerjakan tugasnya sesuai dengan prosedur dan sesuai dengan standart perusahaan.

Tabel 4.23 Frekuensi penilaian terhadap karyawan, pernyataan ke-4 indikator kualitas pada variabel kinerja

Karyawan ini selalu mampu mengerjakan pekerjaannya tanpa bantuann orang lain

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	1	2.9
Kurang Setuju	7	20.6
Setuju	18	52.9
Sangat Setuju	8	23.5
T o t a l	34	100

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian, 2021 (diolah)

Pada tabel 4.2 diatas, terlihat dari 34 karyawan yang dinilai oleh pimpinan, pada pernyataan ke-4 memberi jawaban tidak setuju kepada 1 orang karyawan atau 2,9%, kurang setuju kepada 7 orang karyawan atau 20,6%, setuju kepada 18 orang karyawan atau 52,8%, sangat setuju kepada 8 orang karyawan atau 23,5%.

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa sebesar 52,8% karyawan CV. Cermat Pratama Palembang, selalu mampu mengerjakan pekerjaannya tanpa bantuann orang lain

Tabel 4.24 Frekuensi penilaian terhadap karyawan, pernyataan ke-5 indikator inisiatif pada variabel kinerja

Karyawan ini selalu melaksanakan tugas yang berikan dapat dipertanggungjawabkan hasil tugas tersebut.

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	2	5.9
Kurang Setuju	5	14.7
Setuju	25	73.5
Sangat Setuju	2	5.9
T o t a l	34	100

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian, 2021 (diolah)

Pada tabel 4.2 di atas, terlihat dari 34 karyawan yang dinilai oleh pimpinan, pada pernyataan ke-5 memberi jawaban tidak setuju kepada 2 orang karyawan atau 5,9%, kurang setuju kepada 5 orang karyawan atau 14,7%, setuju kepada 25 orang karyawan atau 73,5%, sangat setuju kepada 2 orang karyawan atau 2,9%.

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa sebesar 73,5% karyawan CV. Cermat Pratama Palembang, selalu melaksanakan tugas yang berikan dapat dipertanggungjawabkan hasil tugas tersebut

Frekuensi penilaian terhadap karyawan, pernyataan ke-6
Tabel 4.25 indikator inisiatif pada variabel kinerja

Setiap pekerjaan yang dibebankan kepada saya dapat
dipertanggungjawabkan

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	1	2.9
Kurang Setuju	9	26.5
Setuju	20	58.8
Sangat Setuju	4	11.8
T o t a l	34	100.0

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian, 2021 (diolah)

Pada tabel 4.2 di atas, terlihat dari 34 karyawan yang dinilai oleh pimpinan, pada pernyataan ke-6 memberi jawaban tidak setuju kepada 1 orang karyawan atau 2,9%, kurang setuju kepada 9 orang karyawan atau 26,5%, setuju kepada 20 orang karyawan atau 58,8%, sangat setuju kepada 4 orang karyawan atau 11,8%.

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa sebesar 58,8% karyawan CV. Cermat Pratama Palembang, setiap pekerjaan yang dibebankan dapat dipertanggungjawabkan

Tabel 4.26 Frekuensi penilaian terhadap karyawan, pernyataan ke- 7 indikator inisiatif pada variabel kinerja

Karyawan ini mampu menjalin kerjasama dan mempunyai sikap tolong menolong dengan rekan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	1	2.9
Kurang Setuju	6	17.6
Setuju	19	55.9
Sangat Setuju	8	23.5
T o t a l	34	100.0

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian, 2021 (diolah)

Pada tabel 4.2 diatas, terlihat dari 34 karyawan yang dinilai oleh pimpinan, pada pernyataan ke-7 memberi jawaban tidak setuju kepada 1 orang karyawan atau 2,9%, kurang setuju kepada 6 orang karyawan atau 17,6%, setuju kepada 19 orang karyawan atau 55,9%, sangat setuju kepada 8 orang karyawan atau 23,5%.

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa sebesar 55,9% karyawan CV. Cermat Pratama Palembang, mampu menjalin kerjasama dan mempunyai sikap tolong menolong dengan rekan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan

Frekuensi penilaian terhadap karyawan, pernyataan ke-8
Tabel 4.27 indikator inisiatif pada variabel kinerja

Karyawan ini dapat menjaga sikap sopan santun
terhadap rekan sekerja sehari-hari

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	4	11.8
Setuju	21	61.8
Sangat Setuju	9	26.5
T o t a l	34	100.0

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian, 2021 (diolah)

Pada tabel 4.2 diatas, terlihat dari 34 karyawan yang dinilai oleh pimpinan, pada pernyataan ke-8 memberi jawaban kurang setuju kepada 4 orang karyawan atau 11,8%, setuju kepada 21 orang karyawan atau 61,8%, sangat setuju kepada 9 orang karyawan atau 26,5%.

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa sebesar 61,8% karyawan CV. Cermat Pratama Palembang dapat menjaga sikap sopan santun terhadap rekan sekerja sehari-hari

Tabel 4.28 Frekuensi penilaian terhadap karyawan, pernyataan ke-9 indikator inisiatif pada variabel kinerja

Karyawan ini selalu mempunyai ide dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	1	2.9
Kurang Setuju	9	26.5
Setuju	18	52.9
Sangat Setuju	6	17.6
T o t a l	34	100.0

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian, 2021 (diolah)

Pada tabel 4.2 di atas, terlihat dari 34 karyawan yang dinilai oleh pimpinan, pada pernyataan ke-9 memberi jawaban tidak setuju kepada 1 orang karyawan atau 2,9%, kurang setuju kepada 9 orang karyawan atau 26,5%, setuju kepada 18 orang karyawan atau 52,9%, sangat setuju kepada 6 orang karyawan atau 17,6%.

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa sebesar 52,9% karyawan CV. Cermat Pratama Palembang, selalu mempunyai ide dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

Tabel 4.29 Frekuensi penilaian terhadap karyawan, pernyataan ke-10 indikator inisiatif pada variabel kinerja

Karyawan ini selalu memberikan inisiatif kepada sesama rekan kerja

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	2	5.9
Kurang Setuju	5	14.7
Setuju	20	58.8
Sangat Setuju	7	20.6
T o t a l	34	100.0

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian, 2021 (diolah)

Pada tabel 4.2 diatas, terlihat dari 34 karyawan yang dinilai oleh pimpinan, pada pernyataan ke-10 memberi jawaban tidak setuju kepada 2 orang karyawan atau 5,9%, kurang setuju kepada 5 orang karyawan atau 14,7%, setuju kepada 20 orang karyawan atau 58,8%, sangat setuju kepada 7 orang karyawan atau 20,6%.

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa sebesar 58,8% karyawan CV. Cermat Pratama Palembang, selalu memberikan inisiatif kepada sesama rekan kerja

4.2.3 Analisis Deskriptif Data

4.2.3.1 Uji Instrumen

a. Validasi Data

Dalam Uji validitasi pada instrumen penelitian ini dihitung korelasi antara skor masing-masing pernyataan dari total skor variabelnya, hasil perhitungan ditunjukkan pada kolom *Corrected Item-Total (Validitas)*.

Dalam analisis item, menurut Suliyanto (2011: 149) mengatakan bahwa item yang mempunyai korelasi positif skor total serta korelasinya tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas tinggi pula. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah r_{hitung} (Korelasi skor item terhadap skor total/*Corrected Item-Total Correlation*) = 0,3; jadi apabila r positif $> 0,3$ maka item valid dan reliable. Sedangkan r negative $< 0,3$ maka item tidak valid sekaligus tidak reliable.

Tabel 4.30
Hasil Uji Validasi
Variabel Komitmen Organisasi (X_1)

Variabel	Butir pertanyaan	Corrected Item total Correlation	Status
Komitmen Organisasi (X_1)	Butir 1	0.600	Valid
	Butir 2	0.740	Valid
	Butir 3	0.791	Valid
	Butir 4	0.833	Valid
	Butir 5	0.600	Valid
	Butir 6	0.740	Valid

Sumber : Data diolah (2021)

Tabel 4.31
 Hasil Uji Validasi
 Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Variabel	Butir pertanyaan	Corrected Item total Correlation	Status
Disiplin Kerja (X_2)	Butir 1	0.508	Valid
	Butir 2	0.566	Valid
	Butir 3	0.827	Valid
	Butir 4	0.753	Valid
	Butir 5	0.542	Valid
	Butir 6	0.456	Valid
	Butir 7	0.827	Valid
	Butir 8	0.566	Valid
	Butir 9	0.827	Valid
	Butir 10	0.775	Valid

Sumber : Data diolah (2021)

Tabel 4.32
 Hasil Uji Validasi
 Variabel Kinerja (Y)

Variabel	Butir pertanyaan	Corrected Item total Correlation	Status
Kinerja (Y)	Butir 1	0.649	Valid
	Butir 2	0.667	Valid
	Butir 3	0.773	Valid
	Butir 4	0.757	Valid
	Butir 5	0.581	Valid
	Butir 6	0.817	Valid
	Butir 7	0.808	Valid
	Butir 8	0.399	Valid
	Butir 9	0.793	Valid
	Butir 10	0.838	Valid

Sumber : Data diolah (2021)

b. Reliabilitas

Selanjutnya, metode hasil pengujian reliabilitas instrument penelitian yang menggunakan uji reliabilitas *Cronbach's Alpha*, dengan batasan 0,6. Menurut

Sekaran (2012: 32) reliabilitas kurang dari 0,6 adalah Tidak Setuju, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah Setuju. Hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrument yang dipergunakan untuk mengukur variabel penelitian memiliki reliabilitas dan dapat digunakan.

Nilai-nilai *Cronbach–Alpha* masing-masing variabel penelitian semuanya berada diatas angka 0,6 hal ini menunjukkan bahwa reliabilitas instrument penelitian yang diujikan adalah handal karena $\alpha > r$ yang ditetapkan. Hal ini juga berarti bahwa alat ukur yang digunakan apabila di ukur atau dipakai secara berulang tidak akan mengalami perubahan dan akan memberikan hasil yang serupa.

Tabel 4.33
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach (α)	Status
Komitmen Organisasi	0,894	Reliabel
Disiplin Kerja	0,908	Reliabel
Kinerja	0,924	Reliabel

Sumber : Data diolah 2021

4.2.3 Analisis Deskriptif Statistik

4.2.3.1 Koefisien Diterminasi

Dalam *output* SPSS, koefisien determinan terletak pada Tabel *Model Summary* dan tertulis *R Square*. Besarnya *R Square* berkisar antara angka 0 sampai dengan 1 (satu). Apabila *R Square* semakin kecil atau mendekati angka 0 (nol), maka hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) semakin lemah. Sebaliknya, apabila *R Square* semakin besar atau mendekati

angka 1 (satu), maka hubungannya kedua variabel semakin kuat. Adapun hasil output sebagai berikut :

Tabel 4.34
Koefisien Diterminasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.935 ^a	.874	.866	1.99214
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

R dalam analisis regresi sederhana menunjukkan korelasi (korelation pearson), yaitu korelasi antara variabel independent terhadap satu variabel dependent. Angka R didapat 0,935 artinya korelasi antar variabel dengan komitmen organisasi dan disiplin kerja dengan sebesar 0,935 hal ini berarti terjadi hubungan yang kuat karena nilainya mendekati 1.

R Square (R^2) atau kuadrat dari R, yaitu menunjukkan nilai koefisien determinasi. Angka ini akan diubah ke bentuk persen yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Nilai R^2 sebesar 0,874 artinya persentase sumbangan komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 87,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini

4.2.4.2. Uji Regresi berganda

Data yang diperoleh dari responden dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan model regresi linier berganda dengan tujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi dari variabel-variabel bebas (*independent*)

dalam penelitian ini, yaitu variabel komitmen organisasi dan disiplin kerja untuk memprediksi variabel kinerja (Y) sebagai variabel terikat (*dependent*), sehingga dapat dijelaskan pula mengenai variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap variabel terikatnya. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22,0 dengan hasil sebagaimana terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4.35
Koefesien Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.521	2.784		6.187	.000
	X1	.910	.211	.570	4.318	.000
	X2	.438	.147	.394	2.988	.005

a. Dependent Variable: Y

Tabel 4.35 menunjukkan nilai-nilai koefesien regresi untuk konstanta dan masing-masing variabel bebas (X_1 dan X_2). Adapun persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 3,521 + 0,910X_1 + 0,438X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta

X_1 = Komitmen Organisasi

X_2 = Disiplin kerja

Penjelasan secara rinci dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

- a. Angka konstanta dari unstandardized coefficient yang dalam penelitian ini sebesar 3,521 angka ini berupa angka konstanta yang mempunyai arti : jika ada penambahan variabel komitmen organisasi dan disiplin kerja maka jumlah kinerja sebesar 3,521
- b. Angka koefisien regresi X_1 sebesar 0,910 angka tersebut mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1% komitmen organisasi, maka kinerja akan bertambah sebesar 0,910%
- c. Angka koefisien regresi X_2 sebesar 0,438 angka tersebut mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1% disiplin kerja, maka kinerja akan bertambah sebesar 0,438%

d. Uji Signifikansi

1. Uji T (secara individu/parsial)

Uji t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independent berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependent. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah secara parsial variabel komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 4.36
Koefisien Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.521	2.784		6.187	.000
	X1	.910	.211	.570	4.318	.000
	X2	.438	.147	.394	2.988	.004

a. Dependent Variable: Y

a. Pengujian variabel komitmen organisasi (b_1) dengan hipotesis :

H_0 = koefisien regresi (komitmen organisasi) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja

H_1 = koefisien regresi (komitmen organisasi) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil dari output t_{hitung} diperoleh sebesar 4,318

Untuk mencari t tabel pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan.

$df = n - k - 1$ atau $34 - 2 - 1 = 32$ maka diperoleh nilai untuk t_{tabel} sebesar 2,037

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_1 ditolak

Karena t_{hitung} (4,318) $>$ t_{tabel} (2,037), maka H_1 ditolak, H_0 diterima, artinya bahwa komitmen organisasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

b. Pengujian variabel disiplin kerja (b_2) dengan hipotesis :

H_0 = koefisien regresi (disiplin kerja) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja

H_1 = koefisien regresi (disiplin kerja) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil dari output t_{hitung} diperoleh sebesar 2,988

Untuk mencari t_{tabel} pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan. $df = n - k - 1$ atau $34 - 2 - 1 = 32$ maka diperoleh nilai untuk t_{tabel} sebesar 2,037

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 diterima, Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_1 ditolak

Karena t_{hitung} (2.988) $>$ t_{tabel} (2,037), maka H_1 ditolak, H_0 diterima, artinya bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja

2. Uji F (bersama-sama/simultan)

Uji-F atau uji koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah variabel komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 4.37
ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	852.737	2	426.369	10.743	.000 ^b
	Residual	123.028	31	3.969		
	Total	975.765	33			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

$H_0 : b_1, b_2 \neq 0$, artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2) yaitu komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

$H_1 : b_1, b_2 = 0$, artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2) yaitu berupa komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

Berdasarkan hasil dari output F_{hitung} diperoleh sebesar 10,734

Untuk mencari F_{tabel} pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n-k-1$ atau $34-2-1 = 31$ maka diperoleh nilai untuk F_{tabel} sebesar 3,295. Karena $F_{hitung} (10.734) > F_{tabel} (3,295)$, maka H_1 ditolak, H_0 diterima, artinya bahwa komitmen organisasi dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN-SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Cermat Pratama Palembang. Dari rumusan masalah penelitian ini, maka berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Semakin baik tingkat komitmen organisasi suatu perusahaan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Nilai koefisien regresi komitmen organisasi bernilai positif sebesar 0,910 terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja yang terjadi di dalam perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi komitmen organisasi mempunyai nilai positif sebesar 0,438 terhadap kinerja karyawan. Sehingga, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi F_{hitung} (10,0734) > F_{tabel} (3,295). Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Cermat Pratama Palembang dapat diterima.

5.2 Saran-Saran

1. Agar tetap terjalin suatu komitmen organisasi yang baik antara atasan dengan bawahan maka hendaknya perusahaan lebih banyak mengadakan koordinasi dan rapat guna memecahkan suatu permasalahan.
2. Untuk meningkatkan kedisiplinan yang baik agar karyawan bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaannya mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, hendaknya perusahaan/manajemen memberikan suatu motivasi terhadap karyawan untuk dapat merangsang lebih giat lagi bekerja.
3. Guna meningkatkan kinerja karyawan hendaknya perusahaan /manajemen lebih sering mengadakan pengawasan, guna meningkatkan kedisiplinan terhadap karyawan untuk bekerja lebih baik lagi guna menghasilkan pekerjaan yang memuaskan sesuai dengan target perusahaan

6. DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, Manajemen Personalia, Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia, Jakarta, 2015
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, MSDM Perusahaan Cetakan Keenam, Remaja Rosyada Karya, Bandung, 2015
- Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana, Jakarta, 2015
- Fed Luthans, Perilaku Organisasi, Diterjemahkan oleh Vivin Andika, Yuwono, Edisi ke VII Penerbit Andi, Yogyakarta, 2015
- Hani Handoko, Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia (Edisi 2), BPF. Yogyakarta, 2016
- Hadari Nawawi, Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2015
- James L. Gibson, Manajemen Sumber Daya Manusia, Alih Bahasa Gina Garia, Erlangga, Jakarta, 2015
- Malayu SP Hasibuan, MSDM, Bumi Aksara, Jakarta, 2015
- Munandar, Ashar Sunyoto, Psikologi Industri dan Organisasi, UI Press, Jakarta, 2015
- Moh. As'ad, Psikologi Industri, Seri Umum Sumber Daya Manusia, Edisi 7, Liberty, Yogyakarta, 2015
- Marihot Tua Efendi Hariandja, Manajemen sumberdaya manusia: pengadaan, pengembangan, pengkompensasian dan peningkatan produktivitas pegawai, Grasindo, Jakarta, 2015
- Mawansyah, Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 2), Alfabeta, Bandung, 2015
- Oktaviansyah, AD, Hubungan antara Kohesivitas Kelompok dengan Komitmen Terhadap Organisasi pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Indigeonus. Jurnal Ilmiah Berskala Psikologi. Vol.10 (1) : 58-67. (2012)*
- Robert, L Mathis & John H. Jackson, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta, 2015
- Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge, Perilaku Organisasi (Edisi 12), Salemba Empat, Jakarta, 2015
- Michael T Matteson, Michael T, Perilaku dan Manajemen Organisasi. Edisi Ketujuh, Erlangga. Jakarta, 2012
- Richard Steers, Organization Effectiveness A Behavior, diterjemahkan Magdalena Jamin, Efektivitas Organisasi Kaidah Perilaku, Cetakan Ketujuh, Erlangga, Jakarta, 2012
- Tetty Asmiarsih, Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Kabupaten Brebes, Tesis, tidak diterbitkan
- Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis, Alfabeta, Bandung, 2015
- Sulistiyani, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2015
- Soekidjan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, 2015

Samsudin Sadili, MSDM, Pustaka Setia, Bandung, 2015
Surya Darma, Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2015
Veithzal Rivai Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi Kedua, Raja Grafindo, Jakarta, 2015
Wirawan, Budaya dan Iklim Organisasi, Teori Aplikasi dan Penelitian, Salemba Empat, Jakarta, 2015
Wilson Bangun, Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlagga, Jakarta, 2015