

## **PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. GARUDA AREA JAYA BATAM**

**Sastra Tamami<sup>1)</sup> Hari Mulia<sup>1)</sup>**

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau Kepulauan  
sastrabobs@gmail.com

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau Kepulauan  
hari.mulia53@gmail.com

### **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompensasi secara parsial dan simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Garuda Area Jaya Batam. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Garuda Area Jaya Batam yang berjumlah 50 orang dengan anggota populasi dijadikan sampel secara keseluruhan dengan metode kuesioner.

Hasil penelitian ini dengan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa (1) disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (2) komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (3) kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (4) hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Garuda Area Jaya Batam. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji f dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 yaitu  $F_{hitung} (174,572) > F_{tabel} (3,183)$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kata kunci :** disiplin kerja, komitmen organisasi, kompensasi, prestasi kerja

## ABSTRACT

*The research aims to determine the effect of variable discipline of the work, organizational commitment and compensation partially and simultaneously on employee performance at PT. Garuda Area Jaya Batam. The population in this study were employees at PT. Garuda Area Jaya Batam totaling 50 people by members of the sampled population as a whole with the questionnaire method.*

*The analysis technique used to prove the hypothesis is multiple linear regression analysis. Based on the results of this study concluded that (1) discipline of the work are positive influences and significant to the employee performance (2) organizational commitment are positive influences and significant to the employee performance (3) compensation are positive influences and significant to the employee performance (4) the results showed simultaneous that discipline of the work, organizational commitment and compensation are positive influences and significant to the Employee Performance at PT. Garuda Area Jaya Batam. It can be seen from the test result  $F$  is  $F_{hitung} > F_{tabel}$  with a significance level of 0.05 is  $F_{hitung}$  (174.572)  $>$   $F_{tabel}$  (3.183) with a significance of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords :** *discipline of the work, organizational commitment, compensation, employee performance*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Memperoleh sumber daya manusia berkualitas adalah suatu kebutuhan pada era global sekarang ini, mengingat peranannya yang sangat besar dalam organisasi. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena itu keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

Keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia ini tidak lepas dari strategi dan komitmen serta pemahaman atas fungsinya terhadap faktor-faktor yang memengaruhi. Berdasarkan beberapa penelitian dari sejumlah penelitian disebutkan bahwa prestasi kerja karyawan dipengaruhi, antara lain disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompensasi serta masing-masing memiliki hubungan satu sama lain.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik perusahaan sulit untuk mewujudkan impiannya.

Perusahaan yang mampu membuat dan mengawasi suatu keputusan atau peraturan perusahaan akan melihat efek baik yang diberikan oleh karyawan.

Komitmen organisasi merupakan keinginan individu untuk tetap menjadi anggota dalam suatu organisasi. Sistem komitmen organisasi dimaksudkan agar terjadi keterikatan antar individu. Tujuan yang diharapkan adalah kesediaan melakukan sesuatu atas kemauan dan kesadaran sendiri untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Komitmen organisasi merupakan keinginan individu untuk tetap menjadi anggota dalam suatu organisasi. Sistem komitmen organisasi dimaksudkan agar terjadi keterikatan antar individu. Tujuan yang diharapkan adalah kesediaan melakukan sesuatu atas kemauan dan kesadaran sendiri untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Yani (2012), kompensasi adalah bentuk pembayaran (langsung atau tidak langsung) dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar prestasi kerja semakin meningkat/tinggi. Kompensasi dalam bentuk finansial langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. dan kompensasi tidak langsung seperti asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan dan lain-lain. Tidak hanya disiplin saja yang menjadi

permasalahan di perusahaan ini, tetapi kompensasi yang diberikan juga tidak sesuai dengan apa yang diinginkan oleh karyawan. Kecilnya gaji yang diterima bila dibandingkan dengan melonjaknya kebutuhan sehari-hari juga mendorong menurunnya prestasi kerja karyawan. Disamping gaji tersebut, tunjangan yang diberikan perusahaan juga sangat kurang. Kondisi seperti itu memicu karyawan bekerja dengan semangat yang rendah sehingga prestasi kerja karyawan hampir tidak ada yang menonjol.

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pokok masalah dan pembahasan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Garuda Area Jaya Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Garuda Area Jaya Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Garuda Area Jaya Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap prestasi kerja

karyawan PT. Garuda Area Jaya Batam.

### **Manfaat Penelitian**

Bagi perusahaan diharapkan agar penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat dalam pengelolaan sumber daya manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan dengan aspek-aspek sumber daya manusia secara lebih baik serta efektifitasnya melalui disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan.

1. Bagi perusahaan  
Sebagai bahan masukan dan dapat memberikan informasi yang bermanfaat dalam melakukan kebijakan – kebijakan yang berhubungan dengan pengembangan sumber daya manusia serta efektifitasnya melalui disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Bagi akademis  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi dan menambah referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan, khususnya mengenai disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompensasi serta prestasi kerja karyawan, untuk dapat diterapkan dalam lingkungan kerja yang sesungguhnya.

## **KERANGKA TEORITIS**

### **Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2012), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik perusahaan sulit untuk mewujudkan impiannya.

### **Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2012), adapun indikator-indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi adalah sebagai berikut:

#### 1. Tujuan dan kemampuan

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

#### 2. Teladan pimpinan

Sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan.

#### 3. Balas jasa

Balas jasa atau gaji, kesejahteraan itu memengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan. Jika kecintaan karyawan semakin tinggi terhadap pekerjaan, kedisiplinan akan semakin baik. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan perlu memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan yang tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang

- memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga, jadi balas jasa berperan penting dalam untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa, semakin baik kedisiplinan karyawan, sebaliknya apabila balas jasa kecil, kedisiplinan karyawan akan semakin rendah.
4. Keadilan  
Ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan tercipta kedisiplinan yang baik.  
Manajer yang baik dalam memimpin akan selalu berusaha bersikap adil pada semua karyawan. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.
  5. Waskat (pengawasan melekat)  
Tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengatasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.
  6. Sanksi hukuman  
Berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan demikian sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Berat atau ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut memengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan.
  7. Ketegasan  
Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk memberikan sanksi dengan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Dengan demikian pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.
  8. Hubungan kemanusiaan  
Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi baik diantara semua karyawan. Kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

## Komitmen Organisasi

Menurut Edison, dkk (2016), komitmen pegawai/karyawan adalah suatu bentuk dimana pegawai/karyawan memiliki keterlibatan, menerima kondisi lingkungan yang ada, serta berusaha untuk berprestasi dan mengabdikan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi agar perusahaan dapat bertahan dan mencapai tujuannya. Menurut Iqbal dalam Khotimah (2010), sistem komitmen organisasi (*organizational commitment*) dimaksudkan agar terjadi keikatan antara individu disatu pihak organisasi dilain pihak. Pada sisi yang lain sistem komitmen diharapkan menjadi alat yang dapat menjadikan interaksi antara bawahan dan atasan berjalan secara aktif. Implikasi yang diharapkan adalah terciptanya kondisi bawahan untuk melakukan suatu tugas dengan kemauan dan kesadaran sendiri untuk membantu organisasi dalam pencapaian tujuan.

## Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Mayer dan Allen dalam Udayana (2015), dalam mengukur komponen komitmen organisasi dengan menggunakan tiga komponen, yaitu komponen kerja afektif, komitmen kerja kontinyu dan komitmen kerja normatif dengan masing-masing menggunakan tiga indikator.

- a. Komitmen afektif (*Affective commitment*)
  1. Masa karir  
Penilaian responden terhadap organisasi bahwa organisasi merupakan pengembangan kemampuan diri dalam kehidupan karyawan.
  2. Arti penting organisasi  
Penilaian responden terhadap organisasi bahwa organisasi merupakan bagian dalam kehidupan karyawan.
  3. Perasaan terikat secara emosional dengan organisasi  
Penilaian responden terhadap apa yang dirasakan pada organisasi tempatnya bekerja.
- b. Komitmen kontinyu (*Continuance commitment*)
  1. Keinginan tetap dalam organisasi  
Penilaian responden terhadap perasaan yang ingin selalu ada dalam organisasi tempatnya mengabdikan.
  2. Pertimbangan meninggalkan organisasi  
Penilaian responden terhadap segala hal yang mungkin terjadi jika meninggalkan organisasi.
  3. Pertimbangan bekerja ditempat lain

Penilaian responden terhadap segala hal yang memungkinkan diterima dan akan dirasakan jika bekerja ditempat lain.

c. Koitmen normatif (*Normative commitment*)

1. Perasaan setia terhadap organisasi  
Penilaian responden terhadap segala perasaan yang ditunjukkan pada organisasi
2. Perasaan bersalah  
Penilaian responden terhadap segala hal yang timbul akibat meninggal organisasi yang telah memberikan kesempatan untuk mengabdikan.
3. Hutang budi pada organisasi  
Penilaian responden terhadap apa yang telah diberikan oleh organisasi selama masa karir karyawan.

### **Faktor – Faktor Komitmen Karyawan**

Menurut Edison, dkk (2016) komitmen karyawan terhadap organisasi bergantung pada sejauh mana kebutuhan dan tujuan pribadi terpenuhi. Sedangkan faktor-faktor yang memenuhi komitmen tersebut meliputi:

1. Faktor logis.  
Karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya

memiliki jabatan strategis dan berpenghasilan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.

2. Faktor lingkungan.

Karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.

3. Faktor harapan.

Karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkarir dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem yang terbuka dan transparan.

4. Faktor ikatan emosional.

Karyawan merasa ada ikatan emosional yang tinggi. Misalnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya, atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat/ keluarga.

### **Kompensasi**

Menurut Sunyoto (2012), kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai



tujuan dan memperoleh, serta memelihara, karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan-penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat ketidakpuasan dalam pembayaran akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan, serta seringnya absen. Menurut Widodo (2015), kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima oleh karyawan yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kontribusi maupun kinerja yang baik pada suatu organisasi.

**Komponen Dalam Kompensasi** Menurut Edison, dkk (2016), adapun beberapa komponen kompensasi adalah sebagai berikut:

a. Upah/Gaji

Upah/gaji adalah komponen yang terdiri atas *upah/gaji pokok* dan *tunjangan-tunjangan tetap*. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 94, disebutkan bahwa, “Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75 % dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap”. Sedangkan *upah/gaji minimum*, berdasarkan Permen No. 7 Tahun

2013 Pasal 1 ayat 1, ‘Upah minimum adalah upah bulanan yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman’.

b. Tunjangan Profesional

Tunjangan profesional adalah tunjangan yang diberikan kepada para ahli atau spesialis yang besarnya disesuaikan dengan keahliannya dan diatur dengan perjanjian-perjanjian khusus. Biasanya para ahli atau spesialis ini, selain mendapatkan kompensasi secara finansial yang cukup besar, mendapatkan uang rumah, kendaraan dan lain sebagainya.

c. Tunjangan Tidak Tetap

Tunjangan tidak tetap adalah kompensasi yang diterima diluar ketentuan ‘upah/gaji minimum’. Tunjangan ini dipengaruhi kehadiran (presensi). Jika tidak hadir dalam bekerja, karyawan yang bersangkutan tidak menerimanya. Misalnya uang makan, uang transport dan uang kehadiran.

d. Insentif

Insentif adalah kompensasi diluar upah yang diberikan kepada karyawan atas usaha tambahannya dalam membantu perusahaannya. Misalnya karena keberhasilannya dalam

mencapai target atau karena perusahaan mencapai laba tahunan dengan membagi jasa produksi, termasuk insentif cuti tahunan.

e. Kesehatan

Kesehatan merupakan kompensasi yang bersifat wajib bagi perusahaan, seperti diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Dan diatur juga dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

f. Dana Pensiun

Manajemen perusahaan melakukan persiapan atau mengalokasikan dana pensiun setiap bulan sebagai biaya, sehingga saagt karyawan pensiun, jumlah dana pensiun tercukupi. Dan karyawan memiliki kepastian untuk menunjang hidup selepas pensiun nanti.

g. Liburan

Biasanya dilakukan sekali dalam setahun, baik untuk karyawan sendiri maupun bersama keluarga. Kompensasi seperti ini tidak bersifat wajib, tapi sangat bermanfaat dalam membangun kebersamaan.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Indriyanto (2013), komponen terukur dari program kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Gaji pokok

Kompensasi dasar yang diterima karyawan, biasanya berupa gaji atau upah.

2. Gaji variabel

Jenis lain dari gaji ini adalah gaji langsung, dimana kompensasi berhubungan langsung dengan pencapaian kinerja. Jenis paling umum dari gaji jenis ini untuk karyawan adalah program pembayaran bonus dan insentif.

3. Tunjangan

Banyak organisasi memberikan sejumlah imbalan ekstrinsik dalam bentuk yang tidak langsung. Dengan kompensasi bersifat tidak langsung ini, karyawan menerima nilai terukur dari imbalan tanpa benar-benar menerimanya secara tunai. Tunjangan karyawan adalah imbalan tidak langsung, seperti asuransi kesehatan, uang cuti atau uang pensiun diberikan pada karyawan atau kelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di organisasi.

### **Prestasi Kerja**

### **Indikator Kompensasi**

Pada umumnya para ahli meninjau prestasi kerja dari efisiensi dan semangat kerja. Baik mengenai cara-cara untuk memberi motivasi manusia, kompensasi dan peraturan-peraturan dalam mencapai prestasi yang tinggi, faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja maupun penelitian untuk meniadakan pengaruh negatif dari prestasi kerja tenaga kerja. Menurut Sunyoto (2012), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Seorang karyawan berhasil mencapai maupun melebihi target dari pekerjaannya yang diberikan perusahaan kepadanya. Menurut Bernadin dan Russel dalam Manfaluti, dkk (2016), memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu dalam kurun waktu tertentu. Seorang mendapat kompensasi dalam bentuk gaji setelah mengerjakan tugas yang diberikan dan dalam waktu yang telah ditentukan perusahaan. Apabila karyawan tidak maksimal dalam menjalankan tugas dan melaksanakan pekerjaan dibawah waktu yang ditentukan (dalam satu periode) maka karyawan menerima kompensasi yang tidak maksimal.

### **Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja**

Penilaian atau evaluasi bagi suatu pekerjaan sangat penting artinya. Menurut Sunyoto (2012), penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan pimpinan dan memberikan umpan balik kepada karyawannya tentang pelaksanaannya. Menurut Handoko dalam Sunyoto (2012) kegunaan dari penilaian kinerja/prestasi kerja adalah:

- a. Perbaikan prestasi kerja.  
Umpan - balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.
- b. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.  
Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- c. Keputusan-keputusan penempatan.  
Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.
- d. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan.

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan.

Demikian

juga prestasi kerja yang baik, mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

- e. Perencanaan dan pengembangan karier.

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

- f. Penyimpangan-penyimpangan proses *Staffing*.

Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staf departemen personalia.

- g. Ketidakakuratan informasional.

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, perencanaan kepegawaian dan sistem informasi yang lain.

- h. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan  
Prestasi kerja yang tidak baik merupakan suatu tanda kesalahan desain pekerjaan. Penilaian restasi diagnosis kesalahan-kesalahan tersebut.

- i. Kesempatan kerja yang adil.

Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan

penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

### **Indikator Prestasi Kerja**

Menurut Hasibuan dalam Arimby (2016), indikator-indikator prestasi kerja yang akan diukur adalah sebagai berikut:

1. Kesetiaan

Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya dan juga menerapkan sistem kejujuran dalam bekerja di suatu perusahaan agar atasan juga dapat memberikan kepercayaan penuh pada bawahan.

3. Kedisiplinan

Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

4. Kreatifitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya,

sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

5. Kerja sama

Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertical dan horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

6. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

7. Kepribadian

Penilai menilai karyawan dari sikap pelaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan simpatik dan wajar.

8. Prakarsa

Penilai menilai kemampuan berpikir yang orisinal berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

9. Kecakapan

Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan

bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan

kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.

10. Tanggung jawab

Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya serta perilaku kerjanya

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Pengambilan Populasi Dan Sampel**

Menurut Sanusi (2012), bahwa populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Jadi, kumpulan elemen itu menunjukkan jumlah, sedangkan ciri-ciri tertentu menunjukkan karekteristik dari kumpulan itu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Garuda Area Jaya yang berjumlah 50 orang. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014), Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini sama dengan populasi yaitu 50 orang.

### **Jenis Dan Sumber Data**

Adapun data-data yang penulis gunakan adalah :

1. Data primer

Manurut Sugiyono (2014), data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data yaitu berupa kuesioner.

2. Data sekunder

Menurut Sugiyono (2014), data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder dalam penelitian ini merupakan data yang sudah tersedia oleh perusahaan seperti usia karyawan, lama bekerja, jenis kelamin dan posisi/jabatan dalam perusahaan.

**Teknik Pengumpulan Data**

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dikirim secara langsung kepada karyawan PT. Garuda Area Jaya yang menjadi responden. Penjelasan petunjuk pengisian kuesioner dibuat sederhana dan sejelas mungkin untuk memudahkan pengisian jawaban sesungguhnya dengan lengkap.

**Teknik Analisis Data**

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014), analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh

responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan penelitian untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan menggunakan *software SPSS versi 21*.

**HASIL PENELITIAN**

**Uji Validitas**

Variabel disiplin kerja, komitmen organisasi, kompensasi dan prestasi kerja karyawan memiliki  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 1.**

Variabel	Cronbach's Alpha
TotalX1	0,904
TotalX2	0,928

TotalX3	0,841
TotalY	0,905

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel r alpha lebih besar dari r tabel 0,273 sehingga dapat disimpulkan semua variabel reliabel dan item-item pada masing-masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

### Uji Normalitas

Tabel 2.

Uji normalitas dilakukan secara visual dengan histogram dan *Normal P-P plot Regression Standarized r Residual*, serta melalui uji kolmogorov smirnov. Hasil uji histogram bahwa data memiliki distribusi normal dengan memperhatikan dan membentuk pola gambar lonceng. Sementara gambar *Normal P-P plot Regression Standarized r Residual* bahwa titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka dapat dikatakan data memenuhi asumsi normalitas. Pengujian ini diperkuat dengan hasil uji Kolmogorov Smirnov yang tampak pada tabel diatas yaitu nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,823 > 0,05 (alpha) sehingga dapat disimpulkan bahwa data mempunyai sebaran yang normal.

### Uji Multikolinearitas

Tabel 3.

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 TotalX1	,201	4,987
TotalX2	,128	7,823
TotalX3	,147	6,797

a. Dependent Variable: TotalY

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel TotalX1, TotalX2 dan TotalX3 masing-masing sebesar 4,987; 7,823; 6,797 sehingga dapat disimpulkan

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>ab</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,10019821
Most Extreme Differences	Absolute	,089
	Positive	,077
	Negative	-,089
Kolmogorov-Smirnov Z		,630
Asymp. Sig. (2-tailed)		,823

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

bahwa dalam model regresi tidak terdapat

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-5,400E-15	2,043		,000	1,000
TotalX1	0,000	,092	0,000	0,000	1,000
TotalX2	0,000	,117	0,000	0,000	1,000
TotalX3	0,000	,126	0,000	0,000	1,000

gejala multikolinearitas antar variabel bebas karena nilai VIF nya lebih kecil dari 10 yang berarti bahwa semua variabel tersebut dapat digunakan sebagai variabel yang saling independen.

### Uji Heterokedastisitas

**Tabel 4.**

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai probabilitas atau signifikansi dari masing-masing variabel sebesar 1,000 maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

### Uji T (Parsial)

**Tabel 5.**

Berdasarkan tabel diatas diatas bahwa variabel disiplin kerja (X1) nilai t hitung  $3,194 > t$  tabel  $2,009$  dan nilai signifikan  $0,003 < 0,05$  sehingga keputusan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja.

Variabel komitmen organisasi (X2) menunjukkan nilai t hitung  $4,020 > t$  tabel  $2,009$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga keputusan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa Komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja.

Variabel kompensasi (X3) nilai t hitung  $2,051 > t$  tabel  $2,009$  dan nilai signifikan  $0,046 < 0,05$  sehingga keputusan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa Kompensasi

berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja.

### Uji F

Hasil uji F memperlihatkan nilai F sebesar  $174,572$  (F hitung)  $> 3,183$  (F tabel) dan nilai probabilitas signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga keputusan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1), komitmen organisasi (X2) dan kompensasi (X3) mampu

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,838	2,043		-,410	,684
TotalX1	,293	,092	,299	3,194	,003
TotalX2	,469	,117	,471	4,020	,000
TotalX3	,258	,126	,224	2,051	,046

a. Dependent Variable: TotalY

menjelaskan keragaman dari variabel terikat secara bersama-sama terhadap variabel prestasi kerja (Y) dan bentuk regresi linear sudah tepat.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 6.**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,959 <sup>a</sup>	,919	,914	1,03414

a. Predictors: (Constant), TotalX1, TotalX2, TotalX3

b. Dependent Variable: TotalY



Tabel diatas memperlihatkan nilai R sebesar 0,959 artinya korelasi antara variabel disiplin kerja (X1), komitmen organisasi (X2) dan kompensasi (X3) terhadap variabel prestasi kerja (Y) sebesar 0,959. Hal ini berarti bahwa hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat melebihi 505 dan mendekati 1 sehingga terjadi hubungan yang erat. Hasil pengujian nilai Adjusted R Square sebesar 91,4% dari prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja (X1), komitmen organisasi (X2) dan kompensasi (X3). Sisa 8,6% prestasi kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa disiplin kerja (X1) dengan nilai koefisien 0,293 berpengaruh secara positif terhadap prestasi kerja. Nilai signifikan sebesar  $0,003 < 0,05$  (nilai alpha) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara disiplin kerja (X1) dengan prestasi kerja (Y). Hal ini diperkuat dengan hasil t hitung  $3,194 > t$  tabel 2,009 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil uji variabel disiplin kerja (X1) terhadap prestasi kerja (Y).

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa komitmen organisasi (X2) dengan nilai koefisien 0,469 berpengaruh secara positif terhadap prestasi kerja. Nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  (nilai alpha) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi (X2) dengan prestasi kerja (Y). Hal ini diperkuat dengan hasil t hitung  $4,020 > t$  tabel 2,009 menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil uji variabel komitmen organisasi (X2) terhadap prestasi kerja (Y).

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa kompensasi (X3) dengan nilai koefisien 0,258 berpengaruh secara positif terhadap prestasi kerja. Nilai signifikan sebesar  $0,046 < 0,05$  (nilai alpha) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kompensasi (X3) dengan prestasi kerja (Y). Hal ini diperkuat dengan hasil t hitung  $2,051 > t$  tabel 2,009 menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil uji variabel kompensasi (X3) terhadap prestasi kerja (Y).

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikan dari 3 variabel bebas yaitu variabel disiplin kerja (X1), komitmen organisasi (X2) dan kompensasi (X3)

sebesar 0,000 dan F hitung 174,572. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel disiplin kerja (X1), komitmen organisasi (X2) dan kompensasi (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja (Y).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengujian hipotesis untuk variabel disiplin kerja menunjukkan hasil t hitung  $3,194 > t$  tabel 2,009 dan nilai signifikan  $0,003 < 0,05$  sehingga keputusan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Garuda Area Jaya.
2. Pengujian hipotesis untuk variabel komitmen organisasi menunjukkan hasil t hitung  $4,020 > t$  tabel 2,009 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga keputusan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Garuda Area Jaya.

3. Pengujian hipotesis untuk variabel kompensasi menunjukkan hasil t hitung  $2,051 > t$  tabel 2,009 dan nilai signifikan  $0,046 < 0,05$  sehingga keputusan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Garuda Area Jaya.
4. Hasil uji F memperlihatkan nilai F sebesar 174,572 (F hitung)  $> 3,183$  (F tabel), diperkuat dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga keputusan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Garuda Area Jaya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arimby, Eriaan Dewi. 2016, *Pengaruh Kompensasi, Prestasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Leo Utama Motor*, diakses pada 20 Januari 2017.
- Edison, Emron dkk. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, -Cet. 1 Bandung: CV. Alfabeta.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*; -Cet. 16  
Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indriyanto, Dwi Yuli. 2013, *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Balai Penelitian Dan Pengembangan Agama Semarang*,  
(<http://lib.unnes.ac.id/17803/1/7311409024.pdf>, diakses 12 Januari 2017).
- Sanusi, Anwar. 2012, *Metode Penelitian Bisnis*, -Cet. 2 Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono. 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*: -Cet. 21 Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Yogyakarta: CAPS.
- Udayana, Komang Joni. 2015, *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Sekar Nusa Baruna Cabang Singaraja Tahun 2015*, (<http://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/download/5079/3834>, diakses 28 Desember 2016).
- Widodo, Suparno Eko. 2015, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yani, M. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Mitra Wacana Media.