

## PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRANS RETAIL INDONESIA

Inka Betha Malinda  
Universitas Nusantara PGRI Kediri Jl. Ahmad Dahlan No.76 Kota Kediri, Jawa Timur  
inkamalinda2000@gmail.com

### Informasi Artikel

Tanggal Masuk

Tanggal Revisi :

Tanggal Diterima :

### Abstract

*This research is based on the background that human resources (HR) have an important role as a potential driver of all company activities. Every company must be able to maintain, maintain and improve the quality of its HR performance, one of the ways that companies can improve the quality of performance is by giving attention in the form of work motivation to their employees. The purpose of this study was to determine whether there is an effect of Work Discipline, Commitment and Compensation partially or simultaneously on Employee Performance at PT Trans Retail Indonesia. This study uses a Quantitative research approach by taking 34 research samples, namely employees at PT Trans Retail Indonesia. This study uses Multiple Linear Regression Analysis. The conclusions of the results of this research are (1) Work Discipline partially has no significant effect on Employee Performance. (2) Commitment partially has no significant effect on Employee Performance. (3) Compensation partially has no significant effect on Employee Performance. And (4) Work Discipline, Commitment and Compensation have a significant effect on Employee Performance.*

*Keywords: Discipline, Commitment, Compensation, Performance, Employee*

### Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi bahwa sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang dimiliki salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja adalah dengan memberikan perhatian berupa motivasi kerja kepada karyawannya. Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen dan Kompensasi secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian Kuantitatif dengan mengambil 34 sampel penelitian yaitu karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia. Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Kesimpulan hasil penelitian ini adalah (1) Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (2) Komitmen secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (3) Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan (4) Disiplin Kerja, Komitmen dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Disiplin, Komitmen, Kompensasi, Kinerja, Karyawan

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang dimiliki salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja adalah dengan memberikan perhatian berupa motivasi kerja kepada karyawannya [1] ; [2]. Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, itu diketahui bahwa semakin tinggi disiplin karyawan, semakin tinggi pula prestasi kerja tercapai. Tanpa ini disiplin, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Pekerjaan haruslah disiplin, lingkungan kerja dan budaya kerja tidak mempengaruhi kinerja, melainkan memberi efek positif pada kinerja dalam hubungan bersama dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja [1].

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kondisi perusahaan secara keseluruhan [4]. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [2]. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan [3].

Komitmen pada organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan kepada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan [4]. Komitmen menunjukkan loyalitas karyawan terhadap suatu organisasi atau perusahaan. Loyalitas tersebut dapat berupa kemauan untuk bekerja lebih keras demi tercapainya tujuan perusahaan. Komitmen ini merupakan hasil timbal balik atas apa yang diberikan oleh perusahaan bagi karyawan. Karyawan akan puas dengan pekerjaan mereka apabila perusahaan mampu memberikan timbal balik yang adil dan layak, hal tersebut akan meningkatkan komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan dan kepuasan kerja karyawan, karena hal tersebut memberikan timbal balik yang positif untuk perusahaan.

Bahwa komitmen dari seorang karyawan terhadap organisasinya dapat menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Dengan hal tersebut, karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang kuat, ia tidak berminat untuk keluar dari perusahaan dan akan meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan yang diinginkan [4].

Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti dalam kontribusi jasa mereka kepada organisasi [5]. Kompensasi juga merupakan pendorong utama karyawan untuk bekerja, karena dengan kompensasi berupa *financial* para karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, dengan kata lain kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kesalahan dalam menerapkan sistem penghargaan akan berakibat timbulnya demotivasi dan tidak adanya kepuasan kerja di kalangan karyawan. Apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan turunnya kinerja baik karyawan maupun perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu Upah dan gaji, Insentif, Tunjangan dan Fasilitas [5].

Disiplin kerja merupakan suatu keadaan ataupun sikap hormat yang terdapat pada diri setiap karyawan dalam mematuhi setiap peraturan dan ketetapan perusahaan dalam hal mengoreksi perilaku dan sikap dalam hal pengetahuan, keterampilan dan dalam menyelesaikan suatu tugas [6]. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan dimilikinya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik untuk perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah [7]. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu Disiplin waktu, Disiplin Peraturan dan Berpakaian serta Disiplin Tanggung Jawab Kerja [6].

PT. Trans Retail Transmart Carrefour Kediri merupakan salah satu perusahaan milik swasta yang beralamat di Jalan Joyoboyo No.10 Dandangan Kecamatan Kota, Kota Kediri, Jawa Timur Kode pos 64129. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang hipermarket dan pusat perbelanjaan (Mall) di Kediri.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT. Trans Retail Indonesia Kediri menunjukkan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh karyawan masih kurang baik, hal ini terlihat dari kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan masih kurang baik dalam penyelesaian tugas yang

diberikan oleh atasan, sehingga pekerjaan tersebut harus diperbaiki kembali dan bahkan ada yang mengakibatkan kerugian pada perusahaan sehingga kualitas kerja yang diharapkan tidak sesuai dengan rencana kerja perusahaan. Karyawan bagian kantor juga sering melakukan kelalaian dengan tidak memasukkan nota atas pembelian barang sehingga terjadi selisih antara laporan pembelian barang dengan total biaya yang telah dikeluarkan. Masalah lain yang sering terjadi yaitu banyak karyawan yang datang terlambat dan pulang lebih awal sehingga pekerjaan yang dilakukan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kompensasi. Beberapa karyawan di PT. Trans Retail Indonesia menerima gaji yang belum sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) Nganjuk yaitu Rp 2.167.000. Karyawan tersebut hanya menerima gaji sebesar Rp 1.800.000 padahal karyawan yang gajinya kurang dari UMR itu memiliki masa kerja kepada perusahaan tergolong lebih lama daripada karyawan baru yang diberikan gaji lebih besar dan sesuai dengan UMR. Pemberian insentif di perusahaan tidak sesuai dengan beban kerja karyawan seperti karyawan bagian lapangan mendapatkan insentif berupa yang lebih kecil daripada karyawan kantor, seharusnya karyawan bagian lapangan mendapatkan insentif yang lebih besar daripada karyawan kantor mengingat beban kerja yang diterima oleh karyawan lapangan tadi lebih berat dari karyawan bagian kantor. Pemberian tunjangan berupa uang makan yang diberikan perusahaan masih dirasakan kurang adil oleh karyawan bagian lapangan. Uang makan yang diterima karyawan bagian kantor sebesar Rp 50.000 sedangkan untuk bagian lapangan hanya diberikan sebesar Rp 35.000.

Selain kompensasi hal lain yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin. Masih banyak karyawan yang datang terlambat atau tidak sesuai dengan jam kedatangan dan pulang lebih awal yang banyak ditemukan pada PT. Trans Retail Indonesia terutama pada Divisi Supporting. Hal ini mengakibatkan karyawan yang lain atau dari divisi lain sering kali ikut mencontoh yang masih datang terlambat dan tidak sesuai dengan jam masuk kerja. Pada perusahaan masih terdapat karyawan yang masih tidak masuk kerja dengan alasan yang kurang tepat sehingga pekerjaan di perusahaan menjadi tertunda untuk diselesaikan.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh komitmen. Dalam hal komitmen karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia sangat rendah yang dapat terlihat dari terjadinya tingkat *Turnover* karyawan yang tinggi, akibatnya pekerjaan-pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan pada hari itu tertunda dan menumpuk hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan adanya *Turnover* karyawan menunjukkan bahwa kurang komitmen karyawan terhadap perusahaan. Hal tersebut mencerminkan bahwa kinerja karyawan pada perusahaan tersebut belum dapat mencapai tujuan organisasi dengan baik.

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia secara Parsial. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia secara Parsial. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia secara Parsial. Dan (4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan Disiplin Kerja, Kompensasi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia secara Simultan.

## METODE

### Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang menekankan pada pengujian teori - teori atau hipotesis - hipotesis melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dalam angka (*Quantitative*) dan melakukan analisis data dengan prosedur statis dan permodelan sistematis dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan didapat hasil pengukuran yang lebih akurat tentang respons yang diberikan oleh responden, sehingga data yang berbentuk angka tersebut dapat diolah dengan menggunakan metode Statistik [8].

#### Teknik Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode kausalitas yaitu salah satu metode penelitian yang erat dengan metode penelitian korelasi. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki kemungkinan hubungan sebab akibat dengan melalui pengamatan terhadap akibat yang ada kemudian menelusuri kembali faktor yang mungkin menjadi penyebabnya dengan melalui sebuah data tertentu. Penelitian *Causal Comperative* merupakan kegiatan penelitian yang berusaha mencari informasi tentang mengapa terjadi hubungan sebab akibat, dan peneliti berusaha melacak kembali hubungan tersebut [9].

#### Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen dalam penelitian ini berupa kuesioner (angket) yang berisi butir-butir pertanyaan atau pernyataan [10]. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket tertutup sehingga responden tinggal memilih alternatif jawaban yang sudah disediakan [11]. Adapun kisi – kisi kuesioner dalam penelitian ini adalah sebagaimana tabel di bawah berikut ini :

Tabel 1. Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	No. Item
1	Disiplin Kerja ( $X_1$ )	Tujuan dan Kemampuan	1,2
		Teladan Pimpinan	3,4
		Balas Jasa	5,6
		Keadilan	7,8
		Pengawasan Melekat	9,10
		Sanksi Hukuman	11,12
		Ketegasan	13,14
		Hubungan Kemanusiaan	15,16
		2	Komitmen ( $X_2$ )
Keinginan Berusaha Keras Dalam Bekerja	19,20		
Penerimaan Nilai Organisasi	21,22		
Penerimaan Tujuan Organisasi	23,24		
3	Kompensasi ( $X_3$ )	Gaji dan Upah	25,26
		Tunjangan	27,28
		Bonus dan Komisi	29,30
4	Kinerja Karyawan (Y)	Tujuan	31,32
		Standar	33,34
		Umpan Balik	35,36
		Alat dan Sarana	37,38
		Kompetensi	39,40
		Motif	41,42
		Peluang	43,44

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2023)

#### Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah karyawan PT. Trans Retail Indonesia yang semuanya berjumlah 52 Karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Non-Probability Sampling* dengan metode *Accidental Sampling*, yaitu teknik menentukan sampel berdasarkan kebetulan, siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti digunakan sebagai sampel yang kebetulan ditemui cocok sebagai sumber data [7]. Jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini dibulatkan menjadi 34 responden. Jadi jumlah sampel yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah berjumlah 34 responden karyawan pada PT Trans Retail Indonesia.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas Instrumen

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	R <sub>Hitung</sub>	R <sub>Tabel</sub>	Keterangan
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,367	0,3388	Valid
	X1.2	0,384	0,3388	Valid
	X1.3	0,371	0,3388	Valid
	X1.4	0,394	0,3388	Valid
	X1.5	0,364	0,3388	Valid
	X1.6	0,562	0,3388	Valid
	X1.7	0,362	0,3388	Valid
	X1.8	0,398	0,3388	Valid
	X1.9	0,377	0,3388	Valid
	X1.10	0,353	0,3388	Valid
	X1.11	0,399	0,3388	Valid
	X1.12	0,504	0,3388	Valid
	X1.13	0,344	0,3388	Valid
	X1.14	0,447	0,3388	Valid
	X1.15	0,486	0,3388	Valid
	X1.16	0,476	0,3388	Valid
Komitmen (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,506	0,3388	Valid
	X2.2	0,399	0,3388	Valid
	X2.3	0,350	0,3388	Valid
	X2.4	0,399	0,3388	Valid
	X2.5	0,585	0,3388	Valid
	X2.6	0,385	0,3388	Valid
	X2.7	0,397	0,3388	Valid
	X2.8	0,567	0,3388	Valid
Kompensasi (X <sub>3</sub> )	X3.1	0,693	0,3388	Valid
	X3.2	0,358	0,3388	Valid
	X3.3	0,636	0,3388	Valid
	X3.4	0,352	0,3388	Valid
	X3.5	0,406	0,3388	Valid
	X3.6	0,528	0,3388	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,402	0,3388	Valid
	Y.2	0,397	0,3388	Valid
	Y.3	0,550	0,3388	Valid
	Y.4	0,365	0,3388	Valid
	Y.5	0,370	0,3388	Valid
	Y.6	0,355	0,3388	Valid
	Y.7	0,629	0,3388	Valid
	Y.8	0,427	0,3388	Valid
	Y.9	0,357	0,3388	Valid
	Y.10	0,395	0,3388	Valid
	Y.11	0,447	0,3388	Valid
	Y.12	0,495	0,3388	Valid
	Y.13	0,405	0,3388	Valid
	Y.14	0,413	0,3388	Valid

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa dari keseluruhan indikator yang digunakan dalam penelitian ini terhadap skor *konstruk* dari variabel menunjukkan hasil yang signifikan dan menunjukkan bahwa nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada masing-masing variabel dinyatakan Valid.

Uji Reliabilitas Instrumen

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Chronbach Alpha	Koefisien Chronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0,741	0,6	Reliabel
Komitmen	0,657	0,6	Reliabel
Kompensasi	0,721	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,763	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa pada Variabel Disiplin Kerja, Komitmen, Kompensasi dan Kinerja Karyawan mempunyai nilai yang lebih besar dari Koefisien *Cronbach Alpha*. Maka dengan demikian kuesioner tentang variabel - variabel tersebut dinyatakan Reliabel.

Deskripsi Data Variabel Penelitian

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

No	Item	Skor										Total
		SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%	
1	X1.1.1	24	71%	10	29%	0	0%	0	0%	0	0%	100%
2	X1.1.2	21	62%	13	38%	0	0%	0	0%	0	0%	100%
3	X1.2.1	17	50%	17	50%	0	0%	0	0%	0	0%	100%
4	X1.2.2	18	53%	16	47%	0	0%	0	0%	0	0%	100%
5	X1.3.1	27	79%	7	21%	0	0%	0	0%	0	0%	100%
6	X1.3.2	11	32%	23	68%	0	0%	0	0%	0	0%	100%
7	X1.4.1	23	68%	11	32%	0	0%	0	0%	0	0%	100%
8	X1.4.2	14	41%	20	59%	0	0%	0	0%	0	0%	100%
9	X1.5.1	23	68%	11	32%	0	0%	0	0%	0	0%	100%
10	X1.5.2	22	65%	12	35%	0	0%	0	0%	0	0%	100%
11	X1.6.1	15	44%	19	56%	0	0%	0	0%	0	0%	100%
12	X1.6.2	19	56%	15	44%	0	0%	0	0%	0	0%	100%
13	X1.7.1	21	62%	13	38%	0	0%	0	0%	0	0%	100%
14	X1.7.2	19	56%	15	44%	0	0%	0	0%	0	0%	100%
15	X1.8.1	17	50%	17	50%	0	0%	0	0%	0	0%	100%
16	X1.8.2	23	68%	11	32%	0	0%	0	0%	0	0%	100%

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4, diketahui bahwa skor tertinggi pada variabel Disiplin kerja dengan kategori Sangat Setuju ada pada Item X1.3.1 dengan 27 dan memiliki persentase sebesar 79%. Hal itu menunjukkan tanggapan responden terhadap Variabel Disiplin Kerja pada PT. Trans retail Indonesia adalah Sangat Baik.

Berdasarkan tabel 5, diketahui bahwa skor tertinggi pada variabel Komitmen dengan kategori Sangat Setuju ada pada Item X2.1.2 dengan 22 dan memiliki persentase sebesar 65%. Hal itu menunjukkan tanggapan responden terhadap Variabel Komitmen pada PT. Trans retail Indonesia adalah Sangat Baik.

Berdasarkan tabel 6, diketahui bahwa skor tertinggi pada variabel Kompensasi dengan kategori Setuju ada pada Item X3.3.2 dengan 20 dan memiliki persentase sebesar 59%. Hal itu menunjukkan tanggapan responden terhadap Variabel Kompensasi pada PT. Trans retail Indonesia adalah Baik.



Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen

Tabel 5. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen

No	Item	Skor										Total
		SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%	
1	X2.1.1	15	44%	19	56%	0	0%	0	0%	0	0%	100%
2	X2.1.2	22	65%	12	35%	0	0%	0	0%	0	0%	100%
3	X2.2.1	15	44%	19	56%	0	0%	0	0%	0	0%	100%
4	X2.2.2	21	62%	13	38%	0	0%	0	0%	0	0%	100%
5	X2.3.1	15	44%	19	56%	0	0%	0	0%	0	0%	100%
6	X2.3.2	19	56%	15	44%	0	0%	0	0%	0	0%	100%
7	X2.4.1	14	41%	20	59%	0	0%	0	0%	0	0%	100%
8	X2.4.2	20	59%	14	41%	0	0%	0	0%	0	0%	100%

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2023)

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi

Tabel 6. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi

No	Item	Skor										Total
		SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%	
1	X3.1.1	17	50%	17	50%	0	0%	0	0%	0	0%	100%
2	X3.1.2	16	47%	18	53%	0	0%	0	0%	0	0%	100%
3	X3.2.1	16	47%	18	53%	0	0%	0	0%	0	0%	100%
4	X3.2.2	15	44%	19	56%	0	0%	0	0%	0	0%	100%
5	X3.3.1	17	50%	17	50%	0	0%	0	0%	0	0%	100%
6	X3.3.2	14	41%	20	59%	0	0%	0	0%	0	0%	100%

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2023)

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja

Tabel 7. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja

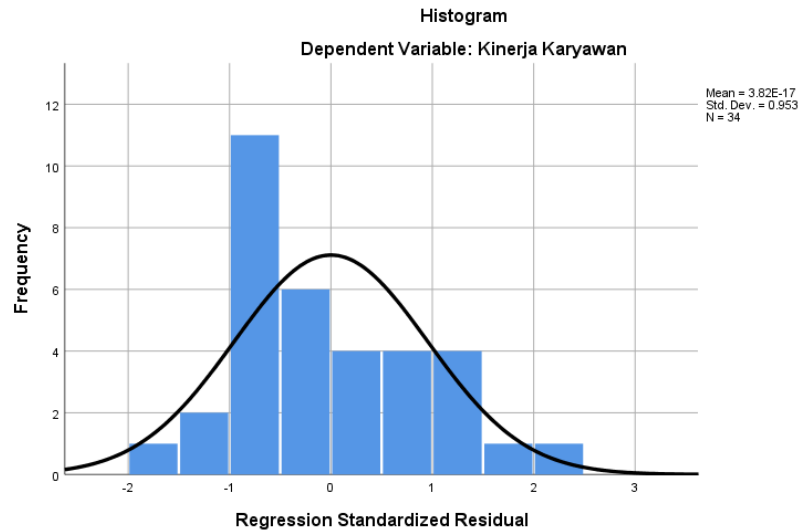
No	Item	Skor										Total
		SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%	
1	Y.1.1	20	59%	14	41%	0	0%	0	0%	0	0%	100%
2	Y.1.2	16	47%	18	53%	0	0%	0	0%	0	0%	100%
3	Y.2.1	16	47%	18	53%	0	0%	0	0%	0	0%	100%
4	Y.2.2	27	79%	7	21%	0	0%	0	0%	0	0%	100%
5	Y.3.1	17	50%	17	50%	0	0%	0	0%	0	0%	100%
6	Y.3.2	18	53%	16	47%	0	0%	0	0%	0	0%	100%
7	Y.4.1	22	65%	12	35%	0	0%	0	0%	0	0%	100%
8	Y.4.2	18	53%	16	47%	0	0%	0	0%	0	0%	100%
9	Y.5.1	20	59%	14	41%	0	0%	0	0%	0	0%	100%
10	Y.5.2	19	56%	15	44%	0	0%	0	0%	0	0%	100%
11	Y.6.1	23	68%	11	32%	0	0%	0	0%	0	0%	100%
12	Y.6.2	19	56%	15	44%	0	0%	0	0%	0	0%	100%
13	Y.7.1	17	50%	17	50%	0	0%	0	0%	0	0%	100%
14	Y.7.2	23	68%	11	32%	0	0%	0	0%	0	0%	100%

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 7 di atas, diketahui bahwa skor tertinggi pada variabel Kinerja dengan kategori Sangat Setuju ada pada Item Y.2.2 dengan 27 dan memiliki persentase sebesar 79%. Hal itu menunjukkan tanggapan responden terhadap Variabel Kinerja pada PT. Trans retail Indonesia adalah Sangat Baik.

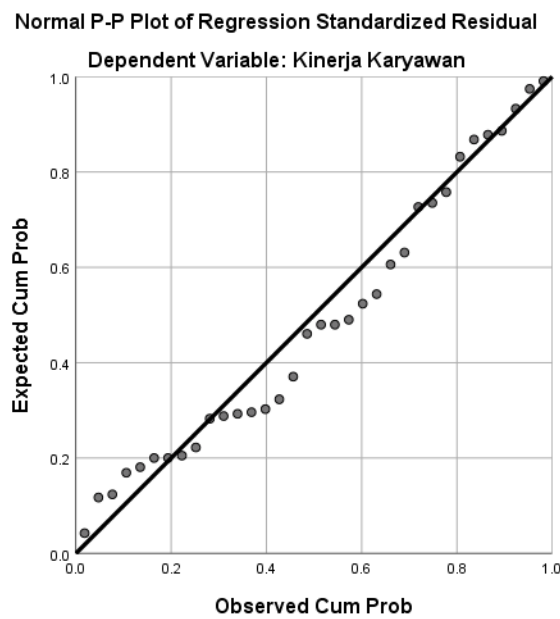
Analisis Data

Uji Asumsi Klasik  
Uji Normalitas



Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2023)  
Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Grafik *Histogram*

Berdasarkan Gambar 1 dapat dilihat bahwa data telah terdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan bahwa data memiliki puncak tepat di tengah-tengah titik nol membagi 2 sama besar dan tidak melenceng ke kanan maupun ke kiri, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Hasil uji Normalitas Grafik P-Plot



Berdasarkan gambar 2 di atas, dapat dilihat bahwa titik - titik menyebar mengikuti garis diagonal dan berada di sekitar garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan residual terdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

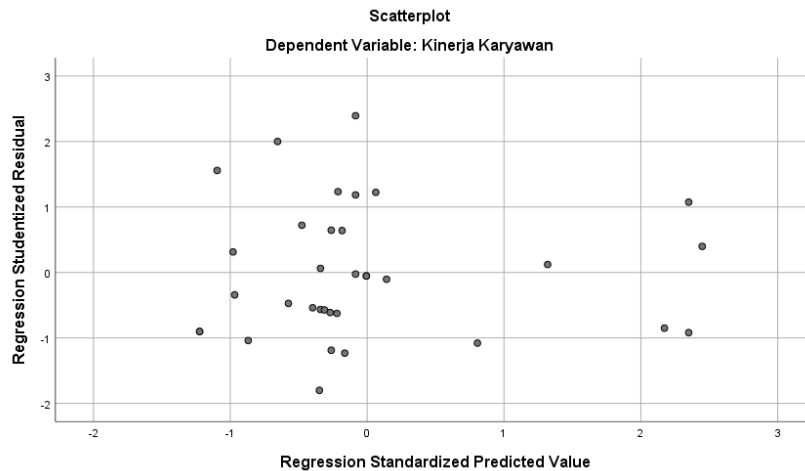
		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					<b>Collinearity Statistics</b>	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	43.390	11.341		3.826	.561		
	Disiplin Kerja	.243	.149	.300	3.629	.914	.878	1.139
	Komitmen	.027	.219	.424	2.924	.902	.770	1.298
	Kompensasi	.071	.256	.352	2.876	.784	.835	1.197

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2023)

Tabel 8 di atas diketahui bahwa nilai *Tolerance* dari Variabel Disiplin Kerja, Komitmen dan Kompensasi sebesar 0,878; 0,770 dan 0,835 yang di mana nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 sehingga tidak terjadi hubungan antar variabel bebas dengan asumsi Multikolinieritas yang telah terpenuhi dalam penelitian ini.

### Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2023)

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik ScatterPlot

Dari grafik *Scatterplot* pada gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi.

### Uji Regresi Linier Berganda

Alat uji yang digunakan untuk analisis penelitian ini adalah Analisis linier berganda (*Multiple Regression Analysis*) untuk melihat pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ) dan Komitmen ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Hasil Analisis Regresi Linier Berganda yang telah dilakukan, diperoleh nilai sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	43.390	11.341		3.826	.561
Disiplin Kerja	.243	.149	.300	3.629	.914
Komitmen	.027	.219	.424	2.924	.902
Kompensasi	.071	.256	.352	2.876	.784

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 9, maka dapat dibuat persamaan analisis regresi berganda yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 43,390 + 0,243 + 0,027 + 0,071$$

Keterangan :

Y: Kinerja      X<sub>1</sub>: Disiplin Kerja      X<sub>2</sub>: Komitmen      X<sub>3</sub>: Kompetensi

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 10. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	43.390	11.341		3.826	.561
Disiplin Kerja	.243	.149	.300	3.629	.914
Komitmen	.027	.219	.424	2.924	.902
Kompensasi	.071	.256	.352	2.876	.784

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2023)

Nilai Signifikan pada Disiplin Kerja sebesar 0,914 yaitu lebih besar dari 0,05 yang artinya H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak. Berdasarkan perhitungan di atas maka Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Nilai Signifikan pada Komitmen sebesar 0,902 yaitu lebih besar dari 0,05 yang artinya H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak. Berdasarkan perhitungan di atas maka Komitmen (X<sub>2</sub>) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Nilai Signifikan pada Kompensasi sebesar 0,784 yaitu lebih besar dari 0,05 yang artinya H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak. Berdasarkan perhitungan di atas maka Kompensasi (X<sub>3</sub>) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 11. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	729.009	3	19.092	57.276	.000 <sup>b</sup>
Residual	84.709	30	2.824		
Total	94.735	33			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja, Komitmen

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil uji simultan di atas dapat diketahui bahwa nilai Signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05 maka artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti secara bersama - sama Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Komitmen ( $X_2$ ) dan Kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

<b>Model Summary<sup>a</sup></b>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.925 <sup>a</sup>	.906	.916	1.680

a. *Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja, Komitmen*  
 b. *Dependent Variable: Kinerja*

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 12 di atas, dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi (*Adjusted R Square* = 0,916 yang berarti 91,6%) dengan demikian Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Komitmen ( $X_2$ ) dan Kompensasi ( $X_3$ ) mampu mempengaruhi Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 91,6% dan 8,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

## Pembahasan

Besarnya koefisien Variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 0,243 artinya bahwa setiap peningkatan Variabel Disiplin Kerja secara positif naik 1 (Satuan) akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,243 dengan asumsi variabel lainnya konstan. Berdasarkan uji t yang sudah dilakukan didapat sebesar 0,914 yaitu lebih besar dari 0,05 yang artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Berdasarkan perhitungan di atas maka Disiplin Kerja ( $X_1$ ) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Besarnya koefisien Variabel Komitmen adalah sebesar 0,027 artinya bahwa setiap peningkatan Variabel Komitmen secara positif naik 1 (Satuan) akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,027 dengan asumsi variabel lainnya konstan. Berdasarkan uji t yang sudah dilakukan didapat sebesar 0,902 yaitu lebih besar dari 0,05 yang artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Berdasarkan perhitungan di atas maka Komitmen ( $X_2$ ) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Besarnya koefisien Variabel Kompensasi adalah sebesar 0,071 artinya bahwa setiap peningkatan Variabel Kompensasi secara positif naik 1 (Satuan) akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,071 dengan asumsi variabel lainnya konstan. Berdasarkan uji t yang sudah dilakukan didapat sebesar 0,784 yaitu lebih besar dari 0,05 yang artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Berdasarkan perhitungan di atas maka Kompensasi ( $X_3$ ) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Berdasarkan hasil uji simultan di atas dapat diketahui bahwa nilai sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05 maka artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti secara bersama - sama Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Komitmen ( $X_2$ ) dan Kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

## KESIMPULAN

Kesimpulan dalam hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Trans Retail Indonesia didapatkan simpulan sebagai berikut: (1) Disiplin Kerja ( $X_1$ ) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). (2) Komitmen ( $X_2$ ) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). (3) Kompensasi ( $X_3$ ) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Dan (4) Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Komitmen ( $X_2$ ) dan Kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Adapun saran dari hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Trans Retail Indonesia didapatkan simpulan sebagai berikut: (1) Bagi Perusahaan, saran yang diberikan peneliti mengacu pada hasil penelitian ini adalah bagi perusahaan PT. Trans Retail Indonesia bisa lebih meningkatkan dalam Disiplin Kerja, Komitmen serta Kompensasi pada Karyawan sehingga bisa berdampak kepada Kinerja Karyawan, hal ini juga memungkinkan bisa meningkatkan mutu serta kualitas Karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia. (2) Bagi Penulis, saran yang diberikan peneliti yaitu adalah semoga dalam penelitian ini memberikan dampak juga bagi penulis yaitu penulis bisa menambah wawasan dalam berpikir dan kelak dikemudian hari ingin mengembangkan penelitian ini ke jenjang yang lebih tinggi peneliti sudah memiliki bahan referensi untuk melakukan penelitian yang lebih baik lagi ke depannya. Dan (3) Bagi Penelitian Selanjutnya, saran peneliti yang diberikan kepada penelitian selanjutnya adalah semoga penelitian ini bisa dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang ingin meneliti dengan kasus yang sama sehingga apa yang kurang dari penelitian ini bisa dilengkapi oleh penelitian selanjutnya dengan menambahkan variabel-variabel lain di luar yang diteliti saat ini.

#### DAFTAR RUJUKAN

- [1] Ananda RRA, Purnomo H, Soejoko DKH. Pengaruh Knowledge Sharing Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN Kertosono Nganjuk. *Semin. Nas. Manajemen, Ekon. Akunt.*, vol. 6 (1), Kediri: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri; 2021, hal. 317–24.
- [2] Pembayuningtyas M, Purnomo H, Soejoko DKH. The Effectiveness of the Crowdsourcing Concept in Human Resource Management in the Online Motorcycle Taxi Business on the Satisfaction of Partners and Service Users. *Open Access Indones J Soc Sci* 2023;6:1069–74. <https://doi.org/10.37275/oaijss.v6i5>.
- [3] Anis Eliyana. Pengaruh Kedisiplinan dalam Bekerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pemerintah. *Newsunair* 2021.
- [4] Purnomo H, Samari1, Faisol. The Phenomenon of Disruption in Human Resource Management: A Systematic Literature Review. *Open Access Indones J Soc Sci* 2023;6:1055–60. <https://doi.org/10.37275/oaijss.v6i4.171>.
- [5] Mangkunegara AP. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama; 2019.
- [6] Firdiani S, Yusuf FA, Basrowi B. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bakrie Construction Bojonegara. *Natl Conf Appl Business, Educ Technol* 2021;1:442–50. <https://doi.org/10.46306/ncabet.v1i1.37>.
- [7] Ningsih DT. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan 2019.
- [8] Arianda Destranata D, Heri Kusuma D. Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Toko Alfamart Sekecamatan Sukatani 2019.
- [9] Nababan E, Siagian M. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sanwa Engineering Batam. *J Ilm Core It* 2020;8:157–66.
- [10] Alibya U, Ulul R, Jauhari A, Ambarwati D, Saptaria L. Pengaruh Disiplin , Komitmen Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan ( CT . Pictures Tulungagung ) 2023;3.
- [11] Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Edisi Kedu. Bandung: Alfabeta; 2020.
- [12] Prof. H. M. Sukardi, M.Ed., M.Sc. P. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Edisi Revi. Jakarta: Bumi Aksara; 2021.
- [13] PURWANTO,S.E.I. MS. *Teknik Penyusunan Instrumen Uji Validitas Dan Tealiabilitasi Untuk Penelitian Ekonomi Syariah*. vol. 13. 2018.
- [14] Sujarweni V. W. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: PUSTAKA BARU PRESS; 2020.