

Pengaruh Disiplin, Komitmen Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (CT. Pictures Tulungagung)

Udya Alibya Rikaz Ulul Azmi¹⁾, Ahmad Jauhari²⁾, Diana Ambarwati³⁾, Lina Saptaria⁴⁾

^{1),2),3),4)} Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kadiri Kediri, Manajemen

Korespondensi email: udvarikaz@gmail.com¹ jauhariahmad179@gmail.com² dianaambarwati@uniska-kediri.ac.id³ linasaptaria@uniska-kediri.ac.id⁴

Abstract: *This study discusses the effect of work discipline, organizational commitment, compensation on employee performance at CT. Pictures Tulungagung, this study aims to determine and explain the results of the effect of work discipline, organizational commitment, compensation on employee performance at CT. Pictures Tulungagung. The method used in this research is descriptive quantitative. The population used in this study were all employees who worked at CT. Pictures Tulungagung. The sample used in this study were all CT employees. Pictures Tulungagung with 33 employees. The sampling method used in this study used saturated sampling. The result of this study is that work discipline has a partial effect on employee performance with a significant value of $0.000 < 0.05$. Organizational commitment has a partial effect on employee performance with a significant value of $0.003 < 0.05$. Compensation has a partial effect on employee performance with a significant value of $0.012 < 0.05$. Work discipline, organizational commitment, compensation simultaneously affect employee performance with a significant value of $0.000 < 0.05$.*

Keywords: *work discipline, organizational commitment, compensation, and employee performance*

Abstrak: Penelitian ini membahas tentang pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi, kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CT. Pictures Tulungagung, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan hasil pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi, kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CT. Pictures Tulungagung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini seluruh karyawan yang bekerja pada CT. Pictures Tulungagung. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CT. Pictures Tulungagung yang berjumlah 33 karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Hasil dari penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$. Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,012 < 0,05$. Disiplin kerja, komitmen organisasi, kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: disiplin kerja, komitmen organisasi, kompensasi, dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara mengatur hubungan dan tenaga kerja (sumber daya) yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan antara perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua putusan dan praktik yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

Menurut Kaswan (2012:187) “kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja, sasaran atau target, kriteria yang telah ditentukan dan disepakati. Kinerja mempengaruhi seberapa banyak atau besar mereka dalam memberikan kontribusi kepada organisasi”.

Menurut Rivai dan Sanggala (2009:825) “disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia untuk mengubah perilaku serta berbagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati peraturan perusahaan dan norma yang berlaku”.

Menurut Mowday, Porter, dan Steers yang dikutip oleh Schltz 1998 (dalam Sapitri, 2016) menyatakan komitmen organisasi memiliki tiga komponen sebagai berikut. Pertama, menerima nilai dan tujuan organisasi. Kedua, keinginan untuk berusaha keras dan ketiga, memiliki hasrat. Dengan komitmen terhadap organisasi yang tinggi karyawan akan bekerja dengan lebih baik. Selain disiplin kerja dan komitmen organisasi, kompensasi juga merupakan faktor penting dalam kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis menurut (Hasibuan, 2017:119).

CT Pictures Tulungagung merupakan perusahaan yang bergerak di bidang fotografi dan videografi yang mengharuskan organisasi atau karyawan menjadi kompak atau pun solid dalam bekerja, akan tetapi CT Pictures memiliki permasalahan yang sering terjadi yaitu salah satu

anggota tidak disiplin dan berkomitmen dalam bekerja. Beberapa karyawan CT Pictures tidak hanya bekerja pada satu agensi atau kantor hal ini menyebabkan kurangnya komitmen perihal ini disebabkan karena CT Pictures belum memiliki kontrak kerja, kurangnya komitmen dalam berkerja dapat menggagu kedisiplinan kerja.

Dari penjelasan yang telah diuraikan maka tujuan diadakannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menjelaskan adanya pengaruh disiplin terhadap kinerja, mengetahui dan menjelaskan adanya pengaruh komitmen terhadap kinerja, mengetahui dan menjelaskan adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan mengetahui dan menjelaskan adanya pengaruh disiplin, komitmen, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah proses menemukan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui (Kasiram, 2008:149). Penelitian dilaksanakan pada kantor CT Pictures Tulungagung, yang beralamat di Jl. Raya Cluwok No. 03 Cluwok, Bono Kec. Boyolangu, Kabupaten Tuungagung, Jawa Timur. Penghimpunan data yang digunakan observasi dan kuesioner. Populasi pada penelitian ini meliputi seluruh karyawan pada CT Pictures Tulungagung yang berjumlah 33 karyawan pada tahun 2022. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, dengan menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel (Sugiyono 2008). Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedasitas, uji autokorelasi, regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin, Komitmen, Kompensasi dan Kinerja

Variabel	Item	r-hitung	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,886	0,000	Valid
	X1.2	0,778	0,000	Valid
	X1.3	0,789	0,000	Valid
	X1.4	0,881	0,000	Valid
	X1.5	0,856	0,000	Valid
Komitmen Organisasi (X2)	X2.1	0,860	0,000	Valid
	X2.2	0,871	0,000	Valid
	X2.3	0,707	0,000	Valid
Kompensasi (X2)	X3.1	0,807	0,000	Valid
	X3.2	0,710	0,000	Valid
	X3.3	0,739	0,000	Valid
	X3.4	0,822	0,000	Valid
	X3.5	0,609	0,000	Valid
	X3.6	0,802	0,000	Valid
	X3.7	0,707	0,000	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,831	0,000	Valid
	Y2	0,575	0,000	Valid
	Y3	0,891	0,000	Valid
	Y4	0,865	0,000	Valid

Sumber : data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel disiplin kerja (X_1), komitmen organisasi (X_2), kompensasi (X_3), dan kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai signifikansi di bawah 0,05. Dengan demikian berarti semua item pernyataan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini berguna untuk menentukan suatu instrumen tersebut dapat digunakan kembali dalam sebuah kasus. Variabel dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Conbach* $\geq 0,60$.

Tabel 2. Uji Reliabilitas Instrumen

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	Disiplin kerja (X1)	0,894	Reliabel
2.	Komitmen organisasi (X2)	0,746	Reliabel
3.	Kompensasi (X3)	0,865	Reliabel
4.	Kinerja karyawan (Y)	0,812	Reliabel

Sumber: data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa tiap variabel yaitu disiplin kerja (X₁), komitmen organisasi (X₂), kompensasi (X₃), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,60 maka hasil uji reliabilitas semua variabel dikatakan reliabel dan dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Tabel 3. Normalitas *Kolmogrov-Smirnov*

No.	Variabel	<i>Asymp.Sig (2-tailed)</i>	Keterangan
1.	Disiplin kerja (X1)	0,241	Normal
2.	Komitmen organisasi (X2)	0,415	Normal
3.	Kompensasi (X3)	0,367	Normal
4.	Kinerja karyawan (Y)	0,434	Normal

Sumber: data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan hasil tabel 3 diatas dapat diketahui nilai signifikan *Asymp.Sig* untuk variabel disiplin kerja (X₁), komitmen organisasi (X₂), kompensasi (X₃), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai residual > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai toleransinya atau *variance inflation factor* (VIF), jika nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas, sedangkan jika nilai VIF lebih dari 10 maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1.	Disiplin kerja (X1)	0,985	1,015	Tidak terjadi multikolinearitas
2.	Komitmen organisasi (X2)	0,995	1,005	Tidak terjadi multikolinearitas
3.	Kompensasi (X3)	0,987	1,013	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: data diolah peneliti (2022)

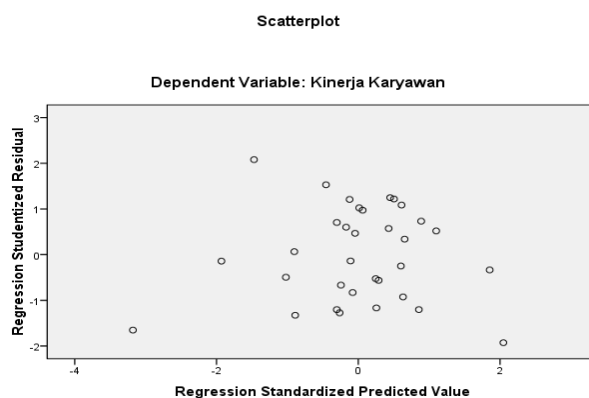
Berdasarkan tabel 4 diatas, diketahui bahwa dalam model regresi antar variabel independen tidak terjadi korelasi atau tidak terjadi multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan pada tabel tersebut bahwa nilai tolerance $> 0,1$ dan memiliki nilai VIF < 10 . Dengan demikian dalam model regresi ini tidak ada masalah multikolinearitas.

Uji Heterokedasitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual data yang ada. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan *scatterplot* dimana hasil pengujiannya akan menunjukkan titik yang apabila tidak membentuk pola tertentu dan titik-titiknya menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka hasil regresi tidak terjadi heteroskedastisitas, adapun hasil dari uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini

:

Gambar 1. Heterokedasitas



Sumber: data diolah SPSS (2022)

Berdasarkan gambar 1. diatas maka dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat diartikan bahwa data dari hasil jawaban responden tentang disiplin kerja (X1), komitmen organisasi (X2) dan kompensasi (X3) tidak mempunyai standar deviasi atau penyimpangan data yang sama terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Autokorelasi

Menguji autokorelasi dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya. Kriteria uji dengan membandingkan nilai dw dengan nilai du dari tabel Durbin Watson:

- a. Jika $du < dw < 4-du$ artinya tidak terjadi autokorelasi.
- b. jika $dw < dl$ atau $> -dl$ artinya terjadi autokorelasi.
- c. Jika $dl < dw$ atau $4-du < dw - dl$ artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

Bebas autokorelasi terjadi jika DW berada diantara nilai batas du dan 4-du atau dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\boxed{du < DW < 4-du}$$

Tabel 5.
Uji Autokorelasi

Nilai Dubin Watson	Keterangan
2,081	Tidak terjadi autokorelasi.

Sumber: data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui nilai Durbin Watson adalah 2,081. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel Durbin Watson pada signifikansi 5%, jumlah sampel 33 (n), dengan jumlah variabel independen 3 (k=3). Maka diperoleh batas bawah ($dl = 1,257$ dan $du 1,651$) dan batas atas atas ($4-du = 2,349$). Sehingga dapat dibuat persamaan sebagai berikut $1,651 < 2,081 < 2,349$. Sehingga dapat disimpulkan nilai Durbin Watson tidak terjadi autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Regresi Linear Berganda

Variabel	Regresi (B)	t _{hitung}	Sig-t	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,336	4,402	0,000	Ha1 diterima
Komitmen Organisasi (X2)	0,488	3,242	0,003	Ha2 diterima
Kompensasi (X3)	-0,202	-2,639	0,012	Ha3 diterima
Konstanta (a)			10,752	
Nilai Korelasi (R)			0,735	
Nilai Koefisien Determinasi (R ²)			0,540	
F _{hitung}			11.353	
Signifikansi F			0,000	H4 diterima
Y				Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 6 diatas hasil analisis regresi linier berganda maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

$$Y = 10,752, 0,336 X_1, 0,488 X_2, -0,202 X_3$$

Dari persamaan diatas dapat diinterpretasikan bahwa:

1. Konstanta (a) = 10,752 artinya apabila disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kompensasi tidak mengalami kenaikan atau perubahan maka besarnya kinerja karyawan sebesar 10,752 satuan.
2. Koefisien regresi X1 (b1) = 0,336 artinya jika disiplin kerja naik sebanyak satu satuan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,336 satuan, dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain konstan atau tidak berubah.
3. Koefisien regresi X2 (b2) = 0,488 artinya jika komitmen organisasi naik sebanyak satu satuan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,488 satuan, dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain konstan atau tidak berubah.
4. Koefisien regresi X3 (b3) = -0,202 artinya jika kompensasi naik sebanyak satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar -0,202 satuan, dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain konstan atau tidak berubah.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 7. Uji t

Variabel	Nilai Sig. t	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	0,000 < 0,05	Ha ₁ diterima Ho ditolak
Komitmen Organisasi (X ₂)	0,003 < 0,05	Ha ₂ diterima Ho ditolak
Kompensasi (X ₃)	0,012 < 0,05	Ha ₃ diterima Ho ditolak

Sumber: data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4.17 dapat dijelaskan satu persatu untuk masing-masing hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh disiplin kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan pada CT Pictures Tulungagung. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel disiplin kerja (X₁) adalah sebesar 0,000 < 0,05 sehingga terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja (X₁) secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CT. Pictures Tulungagung.
2. Pengaruh komitmen organisasi (X₂) terhadap kinerja karyawan pada CT Pictures Tulungagung. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel komitmen organisasi (X₂) adalah sebesar 0,003 < 0,05 sehingga terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi (X₂) secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CT. Pictures Tulungagung.
3. Pengaruh kompensasi (X₃) terhadap kinerja karyawan pada CT Pictures Tulungagung. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel kompensasi (X₃) adalah sebesar 0,012 < 0,05 sehingga terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi (X₃) secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CT. Pictures Tulungagung.

Uji Simultan (Uji f)

Tabel 8. Uji f

Nilai Sig. f	Keterangan
0,000 < 0,05	Ha ₄ diterima Ho ditolak

Sumber: data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4.18 diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji f sebesar 0,000 < 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja (X₁), komitmen organisasi (X₂), kompensasi (X₃), secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada CT. Pictures Tulungagung.

Uji Koefisien Determinasi R²

Tabel 9. Kofisien Determinasi (R²)

Nilai Korelasi (R)	Nilai Koefisien Determinasi (R ²)
0,735	0,540

Sumber: data diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.19 menunjukkan nilai R = 0,735 yang artinya koefisien korelasi hubungan antara variabel independen yang terdiri dari disiplin kerja (X₁), komitmen organisasi (X₂), kompensasi (X₃) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) mempunyai hubungan yang cukup kuat. Nilai R Square menunjukkan nilai sebesar 0,540 artinya kinerja karyawan pada CT. Pictures Tulungagung dipengaruhi disiplin kerja, komitmen organisasi, kompensasi sebesar 54% sedangkan sisanya 46% di pengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

PEMBAHASAN

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CT. Pictures Tulungagung. Hal ini dapat ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan responden terhadap konsisi dari masing-masing variabel.

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CT. Pictures Tulungagung

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.0 diperoleh hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya disiplin kerja (X₁) memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada CT. Pictures Tulungagung.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CT. Picture Tulungagung

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.0 diperoleh hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ yang artinya komitmen organisasi (X₂) memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja akan meningkatkan kinerja kerja dari setiap karyawan, karena seseorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap perusahaan tempat dia bekerja maka akan timbul rasa senang dalam bekerja dan akan melakukan yang terbaik dalam menjalankan pekerjaannya.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CT. Picture Tulungagung

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.0 diperoleh hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi $0,012 < 0,05$ yang artinya kompensasi (X3) memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa apabila perusahaan memberikan kompensasi berupa imbalan atau penghargaan kepada setiap karyawan yang bekerja pada CT. Pictures Tulungagung dapat meningkatkan kinerja dari diri setiap karyawan.

4. Pengaruh Disiplin, Komitmen dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CT. Picture Tulungagung

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.0 diperoleh hasil uji f menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya secara bersama-sama disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, komitmen organisasi, serta kompensasi yang diberikan perusahaan kepada setiap karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

SARAN

Hasil penelitian yang telah dilakukan untuk pembahasan dan kesimpulan diatas maka penulis memberikan saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat untuk kinerja karyawan pada CT. Pictures Tulungagung:

1. Saran Bagi Operasional

- a. Penerapan disiplin kerja di dalam perusahaan CT. Pictures Tulungagung harus lebih diperhatikan lagi oleh perusahaan. Dalam membentuk disiplin kerja, perusahaan harus lebih tegas kepada seluruh karyawan yang melanggar aturan perusahaan mengenai disiplin kerja dengan memberikan sanksi terhadap karyawan yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, misalnya karyawan pulang kerja tidak sesuai jam kantor maupun karyawan yang datang terlambat secara terus menerus. Penerapan disiplin kerja dari berbagai divisi akan mampu menghasilkan lingkungan kerja yang baik serta dapat mendorong karyawan untuk lebih mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Dalam membentuk komitmen organisasi bagi karyawan supaya terus memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, perusahaan harus memberikan kejelasan mengenai kontak kerja bagi karyawan serta meningkatkan komunikasi yang baik antar karyawan dengan atasan. Sehingga dengan memberikan kenyamanan kepada setiap karyawan yang bekerja diharapkan karyawan tetap loyal terhadap perusahaan sehingga karyawan cenderung mempunyai komitmen untuk tetap bekerja pada perusahaan dengan memberikan kinerja yang semaksimal mungkin bagi perusahaan.
- c. Memberikan kompensasi kepada karyawan dalam bentuk imbalan atau upah kepada karyawan yang bekerja lembur serta bonus kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan tingkat kegigihan serta produktivitas karyawan dalam pencapaian target perusahaan dan perkembangan perusahaan.

2. Saran Bagi Akademik

Saran bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menambah variabel penelitian sehingga dapat memperoleh hasil yang baik, hal ini dapat dibuktikan dengan perhitungan regresi linier berganda (dapat dilihat pada tabel 4.19) yang mana mendapatkan nilai R Square sebesar 0,540 artinya kinerja karyawan pada CT. Pictures Tulungagung dipengaruhi disiplin kerja, komitmen organisasi, kompensasi sebesar 54% sedangkan sisanya 46% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti. Dengan begitu apabila peneliti selanjutnya menambahkan variabel baru seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, pelatihan kerja, dan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Efendy, H.M.T. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

Hasibuan, M.S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revi. Jakarta: Bumi Aksara.

———. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Kasiram, M. 2008. *Metodologi Penelitian*. Malang: UIN-Malang Pers.

Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Jakarta: Graha Ilmu.

Kharis, I. 2010. “Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Bandung.” *Jurnal Administrasi Bisnis* 3 (1): 1–9.

Rivai, V. dan Sanggala, E.J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Sapitri, R. 2016. “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru.” *Jurnal JOM Fisip* 3 (2): 1–9.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.