

# **PENGARUH KUALITAS SDM, KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UKM SUMBER HASIL**

**ARYANI FITRIYANA**

Email : [aryani.fitriyana57@gmail.com](mailto:aryani.fitriyana57@gmail.com)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA**

**SURABAYA**

**2021**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas SDM, komitmen organisasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 30 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan nonprobability sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan komitmen organisasi dan disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kualitas SDM secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. kualitas SDM, komitmen organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UKM Sumber Hasil.

**Kata Kunci : Kualitas SDM, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of the quality of human resources, organizational commitment and work discipline partially and simultaneously on employee performance. The sample used in this study were 30 respondents. Data collection was done by using a questionnaire. The sampling technique used was non-probability sampling. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that organizational commitment and work discipline partially have no effect on employee performance. The quality of human resources partially affects employee performance. quality of human resources, organizational commitment and work discipline simultaneously affect the performance of SME employees Sumber Hasil.

**Keywords: Human Resources Quality, Organizational Commitment, Work Discipline, Employee Performance**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perusahaan adalah bisnis yang menerjemahkan bakat ekonomi dan sumber daya menjadi barang dan jasa yang memuaskan keinginan pelanggan sekaligus menguntungkan pemiliknya (Umar, 2003, 3). Operasi

manajerial organisasi berfungsi dengan baik, dan elemen pendukung lengkap dan memenuhi standar, memungkinkan perusahaan berfungsi secara efisien. Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen terpenting yang dapat membantu kelancaran perusahaan (karyawan).

Sodikin dkk. mendeskripsikan sumber daya manusia sebagai orang yang bekerja untuk orang lain

dengan menjual jasa, waktu, tenaga, dan ide untuk perusahaan dengan imbalan gaji dari organisasi tempat mereka bekerja (2017: 2). Selanjutnya, Sodikin dkk. (2017; 2) menekankan bahwa sumber daya manusia atau tenaga kerja dipandang sebagai mitra dalam perencanaan, sistematisasi, dan pemrosesan perusahaan, sehingga lebih mudah untuk memenuhi tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia. Berdasar Wirawan (2009:5), kinerja dideskripsikan sebagai keluaran yang diberikan oleh suatu pekerjaan atau fungsi atau indikasi profesi selama periode waktu tertentu.

Antara lain, tenaga kerja merupakan aspek penting dari sebuah keputusan. Oleh karena itu, perusahaan lebih memperhatikan pengembangan talenta-talenta teknis operasional yang mumpuni, dan diharapkan memiliki kemampuan yang prima dan terkait dengan bidang usaha yang akan dijalankan perusahaan. Talenta yang berkualitas adalah sumber daya manusia (SDM) yang memiliki pemikiran yang komprehensif, selalu melihat kebutuhan masa depan, dengan sikap positif dan berwawasan luas, serta dengan kompetensi, keterampilan dan keahlian yang disesuaikan dengan kebutuhan berbagai bidang dan sektor pembangunan. Sumber daya manusia yang mensukseskan suatu perusahaan dapat dicapai melalui berbagai upaya, antara lain perencanaan sumber daya manusia yang diikuti dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

Loyalitas karyawan, minat dalam pekerjaan, dan hubungan dengan keyakinan dan tujuan organisasi adalah semua tanda komitmen organisasi. Komitmen organisasi sering dicirikan sebagai sikap yang mencakup karakteristik berikut:

- 1) Keinginan yang kuat untuk terus menjadi anggota organisasi.
- 2) Kesiediaan untuk bekerja sekeras yang diinginkan organisasi.
- 3) Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Tingkat komitmen karyawan yang tinggi untuk bekerja menunjukkan bahwa karyawan tersebut bekerja dengan baik. Jika komitmen karyawan terhadap pekerjaan rendah, kinerja yang ditunjukkan secara alami akan rendah. (Prianza, 2014: 234)

Disiplin kerja mengacu pada kemampuan seseorang untuk bekerja secara konsisten, tekun, dan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan tanpa melanggarnya. Disiplin kerja adalah fungsi operasional paling penting dalam manajemen sumber daya manusia yang harus ditangani oleh organisasi, karena disiplin karyawan yang lebih besar mengarah pada peningkatan kinerja. Tidak mungkin sebuah organisasi perusahaan mencapai kinerja yang ideal tanpa disiplin yang tepat. Sinabelli (2012), hal. 239.

Sumber Hasil UKM merupakan usaha yang menjual plastik dan harus mengutamakan kualitas produknya. Oleh karena itu, secara otomatis diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, perusahaan sangat memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang merupakan bagian integral dari perusahaan untuk menghasilkan produk yang berkualitas dan mampu bersaing dengan perusahaan plastik lainnya.

Kesimpulannya kinerja pegawai berdasarkan kualitas produk perlu ditingkatkan, tetapi juga kualitas sumber daya manusia, komitmen kerja dan disiplin kerja perlu diperhatikan, sehingga peneliti ingin mempelajari bagian SDM ini, peneliti tertarik untuk mempelajari kualitas SDM. sumber daya manusia karyawan, komitmen kerja dan disiplin kerja. Melihat situasi di perusahaan ini, saya khawatir jika banyak karyawan dengan kualitas rata-rata, mereka sendiri tidak memiliki pekerjaan yang profesional, terutama komitmen dan disiplin yang dibutuhkan perusahaan. Para peneliti percaya bahwa perusahaan memang membutuhkan orang-orang yang kompeten, terutama di UKM Sumber Hasil.

## 1.2 Rumusan Masalah

Pertanyaan analisa dinyatakan sebagai berikut dalam konteks di atas.:

1. Apa Kualitas SDM ada berpengaruh pada kinerja karyawan UKM Sumber Hasil?
2. Apa Komitmen Organisasi ada berpengaruh pada kinerja karyawan UKM Sumber Hasil?
3. Apa Disiplin Kerja ada berpengaruh pada kinerja karyawan UKM Sumber Hasil?
4. Apa Kualitas SDM, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja ada berpengaruh pada Kinerja Karyawan UKM Sumber Hasil?

### 1.3 Tujuan Analisa

Tujuan dari analisa ini didasarkan pada rumusan pertanyaan-pertanyaan tersebut di atas.:

1. Demi mengidentifikasi pengaruh Kualitas SDM pada kinerja karyawan UKM Sumber Hasil
2. Demi mengidentifikasi pengaruh Komitmen Organisasi pada kinerja karyawan UKM Sumber Hasil
3. Demi mengidentifikasi pengaruh Disiplin Kerja pada kinerja karyawan UKM Sumber Hasil
4. Demi mengidentifikasi pengaruh Kualitas SDM, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan UKM Sumber Hasil

### 1.4 Manfaat Analisis

Adapun manfaat analisa ini adalah:

#### 1. Bagi UKM Sumber Hasil

diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan ataupun referensi untuk meningkatkan Kinerja Karyawan UKM Sumber Hasil.

#### 2. Bagi Akademik

Studi ini memberikan sumber referensi untuk analisa lebih lanjut, pada topik pengaruh Kualitas SDM, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di UKM.

#### 3. Bagi Peneliti

Temuan analisa ini menambah pengetahuan peneliti tentang kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi, dan disiplin kerja.

## METODE ANALISIS

### 3.1 Jenis Analisa

Analisa kuantitatif dipergunakan dalam analisa ini. Analisa kuantitatif adalah metode analisa yang meneliti populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan filosofi positivis. Teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan alat analisa,

analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dan tujuannya untuk menguji hipotesa yang telah ditetapkan. Sugihano, 2016, hal. 14

### 3.2 Populasi dan Sampel

#### 3.2.1 Populasi

Berdasar Sugiyono (2014:122) populasi adalah bidang umum yang terdiri dari objek/subyek dengan kualitas karakteristik tertentu yang peneliti tentukan untuk dipelajari, dipelajari, dan ditarik kesimpulan. Populasi dalam analisa ini adalah seluruh 30 karyawan Sumber Hasil UKM. Dalam analisa ini, teknik sampel jenuh dipergunakan.

#### 3.2.2 Sampel

Sampel adalah sebagian kecil dari jumlah fitur yang dimiliki suatu populasi. Untuk memudahkan penentuan sampel, teknik sampling jenuh diadopsi dalam analisa ini. Teknik sampel jenuh adalah metode pemilihan sampel,

Mewakili populasi yang relatif kecil kurang dari 100 karyawan. Analisa ini menggunakan metode kuantitatif dan data yang dipergunakan berupa kuesioner. Responden dalam analisa ini adalah karyawan UKM Sumber Hasil yang berjumlah 30 karyawan, dan masing-masing responden memiliki departemen yaitu Manajemen, Keuangan, Pengadaan, Pelayanan, Pemasaran, Pengiriman Barang.

### 3.3 Deskripsi Operasional Variabel

#### 3.3.1 Kualitas SDM (XI)

Sumber daya manusia mengacu pada kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan karyawan, serta komponen sumber daya manusia seperti peran manajerial, perekrutan karyawan, penyingkapan, pelatihan, remunerasi, dan penilaian kinerja. Berdasarkan beberapa deskripsi di atas, manajemen sumber daya manusia dapat dideskripsikan sebagai studi tentang masalah ketenagakerjaan manusia dalam urutan perannya agar dapat secara efektif dan efisien memenuhi tujuan perusahaan, pekerja, dan masyarakat. Berikut indeks kualitas sumber daya manusia berdasar M. Dawan Rahardjo (2010:18), yaitu: Kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan pegawai.

### 3.3.2 Komitmen Organisasi (X2)

Loyalitas karyawan terhadap organisasi dan proses pertumbuhan berkelanjutan ditunjukkan dalam komitmen organisasi, di mana karyawan organisasi menunjukkan kepedulian mereka terhadap keberhasilan organisasi dan perbaikan berkelanjutan. Komitmen organisasi dibagi menjadi tiga dimensi, berdasar Newstorm dalam Wibowo (2017: 215): komitmen emosional, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

### 3.3.3 Disiplin Kerja (X3)

Disiplin karyawan mengacu pada kepatuhan seseorang terhadap aturan, proses, atau disiplin kerja saat ini, serta sikap, perilaku, dan tindakan yang mengikuti peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Berdasar Siswanto (2013:291), disiplin kerja memiliki 5 dimensi, yaitu: frekuensi kehadiran, kewaspadaan, kepatuhan terhadap standar kerja, kepatuhan terhadap peraturan kerja, dan etika profesi.

### 3.3.4 Kinerja Karyawan (Y)

Hasil dari perilaku kerja seseorang saat melakukan aktivitas pekerjaan disebut dengan kinerja. Istilah "kinerja" mengacu pada tingkat pencapaian karyawan dalam tugas-tugas yang membentuk pekerjaan mereka. Berikut kriteria yang berdasar Wirawan (2012:6) mempengaruhi pencapaian prestasi kerja: Variabel yang mempengaruhi lingkungan internal organisasi dan faktor yang mempengaruhi lingkungan eksternal organisasi.

## 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pendekatan survei kuesioner dipergunakan untuk mengumpulkan data dalam analisa ini. Pendekatan survei kuesioner melibatkan pemberian responden (karyawan/karyawan UKM Sumber Hasil) daftar pertanyaan atau survei kuesioner. Kuesioner adalah kuesioner tertutup dengan dua bagian: bagian pertama berisi pertanyaan untuk mengumpulkan informasi pribadi dari responden, dan bagian kedua mengumpulkan informasi tentang dimensi konstruk yang dihasilkan dalam analisa ini. Untuk memperoleh data interval dan memberikan nilai atau skor, pernyataan-pernyataan dalam angket tertutup menggunakan skala Likert 1-5.

Tabel 3.1  
Pengukuran Skala Likert

Kategori Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

## 3.5 Sumber dan Pengumpulan Data

Sumber data dalam analisa ini adalah data primer dan data sekunder, sebagai berikut:

### 1. Data Primer

Data primer mengacu pada data analisa yang dikumpulkan langsung dari sumbernya (bukan melalui perantara) dan data yang dikumpulkan terutama untuk menjawab pertanyaan analisa sesuai dengan keinginan peneliti (Sugiyono, 2014:187)

### 2. Data Sekunder

Data sekunder, sering diterbitkan atau tidak diterbitkan, adalah data analisa yang dikumpulkan melalui media perantara atau tidak langsung dalam bentuk buku, dokumen, bukti yang ada, atau arsip.

## 3.6 Analisis Data

Untuk menganalisis data analisa ini dipergunakan teknik analisis data berupa uji validitas dan reliabilitas (mengukur kelayakan angket/kualitas data), pengujian hipotesa klasik, analisis statistik, di antaranya teknik yang dipergunakan adalah analisis regresi berganda, dan analisis data. pengujian hipotesa. Dan tidak bisa melakukannya tanpa bantuan SPSS.

### 3.6.1 Uji Validitas

Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa validitas adalah tingkat keakuratan antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang muncul pada subjek analisa. Oleh karena itu, data yang valid adalah data yang "tidak dapat dibedakan" dari data yang dilaporkan oleh peneliti dan data yang benar-benar terjadi pada objek analisa.

Nurhasanah (2016) menjelaskan bahwa jika data telah diuji validitasnya menggunakan SPSS, maka keluaran SPSS akan berupa kolom-kolom relevan yang berisi nilai signifikan. Jika nilai sig < 0,05 maka data

yang dihasilkan dapat dikatakan valid. Ada juga perhitungan  $df = n - 2$  dan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

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

### 3.6.2. Uji Reliabilitas

Keandalan terkait dengan tingkat stabilitas dan konsistensi data dan temuan. Dalam analisa ini, jika dua orang atau lebih peneliti dalam subjek yang sama menghasilkan data yang sama, atau jika peneliti yang sama menunjukkan hasil yang sama pada waktu yang berbeda, bahkan pemecahan sekumpulan data menjadi dua tetap menunjukkan hasil yang sama, maka data ini dinyatakan dapat diandalkan (Sugiyono, 2011). 2019).

Banyak teknik reliabilitas yang termasuk dalam proses konsistensi dapat dipergunakan, seperti Kuder-Richardson 20, Kuder-Richardson 21, split-half, dan Cronbach's Alpha. Analisa ini menggunakan teknik Cronbach's Alpha, dengan syarat data analisa dapat dinyatakan reliabel apabila ukuran reliabilitas memiliki nilai koefisien  $\alpha > 0,70$  (Ghozali, 2011).

### 3.6.3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian hipotesa klasik merupakan dasar dari teknik analisis regresi, dan menggunakan regresi linier rentan terhadap beberapa masalah berulang yang dapat menyebabkan kurang akuratnya hasil analisa yang telah dilakukan, yaitu:

#### 1. Uji Normalitas

Berdasar Ghozali (2016:154-156), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel pengganggu atau variabel residual dalam model regresi berdistribusi normal. Untuk dapat mendeteksi apakah residual dalam analisa ini berdistribusi normal, yaitu dengan melihat nilai signifikansi pada Kolmogorov-Smirnov. Untuk uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S) non parametrik, dasar pengambilan keputusannya adalah:

a. nilai  $Asymp\ Sig(2-tailed) < 0,05$  maka data residual tidak berdistribusi normal

b. nilai  $Asymp\ Sig(2-tailed) > 0,05$  maka data residual berdistribusi normal

### 3.6.4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berdasar Ghozali (2018: 137), dipergunakan untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varians dalam model regresi ketika membandingkan residual satu pengamatan dengan residual yang lain. Dikatakan homoskedastis jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya masih ada, dan dikatakan heteroskedastis jika berbeda.

Model yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji Glejser dipergunakan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas, dengan regresi nilai absolut residual pada variabel bebas dipergunakan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas. Tidak terjadi heteroskedastisitas jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Sebaliknya, jika nilai signifikansinya, timbul heteroskedastisitas.

### 3.6.5. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dipergunakan untuk melihat apakah variabel bebas (independen) dalam suatu model regresi memiliki korelasi. Seharusnya tidak ada hubungan antara variabel independen dalam model regresi yang layak. Variabel-variabel tersebut tidak ortogonal jika variabel-variabel bebasnya terhubung. Variabel ortogonal adalah variabel independen dengan koefisien korelasi nol di antara mereka. (2016, Ghozali)

Multikolinieritas dideteksi dalam model regresi dengan melihat (1) nilai tolerance dan inversnya, dan (2) variance inflation factor (VIF). Kedua pengukuran ini menunjukkan variabel independen mana yang dijelaskan oleh yang lain. Dengan kata lain, setiap variabel bebas menjadi variabel terikat (terikat) dan diregresi ke variabel bebas lainnya. Toleransi adalah ukuran variabilitas suatu variabel yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya.

Karena  $VIF = 1/Tolerance$ , angka toleransi yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Nilai Tolerance sebesar 0,10, yang sama dengan nilai VIF sebesar 10, merupakan ambang standar untuk menunjukkan multikolinieritas.

### 3.6.6. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam analisa ini, besar kecilnya koefisien regresi menentukan apakah variabel-variabel seperti kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan regresi yang diperoleh dengan menguji koefisien regresi masing-masing variabel analisa mengadopsi metode statistik, yaitu melalui uji F dan uji T yang akan dibahas berikut ini. Pada analisa ini dilakukan analisis regresi berganda dengan bantuan aplikasi software SPSS 20, dan bentuk persamaannya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y : Kinerja

a : Konstanta

$\beta_1$ - $\beta_3$  : Koefisien Regresi Linear Berganda

$X_1$  : Variabel Kualitas SDM

$X_2$  : Variabel Komitmen Organisasi

$X_3$  : Variabel Disiplin Kerja

e : Error

### 3.7 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah angka numerik antara 0 dan 1 yang menunjukkan seberapa baik suatu model dapat menjelaskan perubahan variabel terikat. Nilai Adjusted  $R^2$  yang kecil berarti variabel independen memiliki kemampuan yang sangat terbatas untuk menjelaskan perubahan variabel dependen. Nilai yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi perubahan variabel dependen (Ghozali, 2018: 97).

### 3.8 Pengujian Hipotesa

Bila menggunakan uji hipotesa t untuk menguji hipotesa variabel analisa.

#### 1. Uji Parsial (Uji t)

Untuk melihat pengaruh kepercayaan dan kualitas pelayanan secara individual atau sebagian, peneliti dapat melihat perhitungan pada tabel koefisien pada kolom uji-t. Sedangkan untuk melihat seberapa besar pengaruh yang dipergunakan dipergunakan koefisien normalisasi atau angka pada Beta.

Setelah dilakukan pengolahan data, keluaran analisa muncul dalam tabel koefisien dengan nilai t. Setelah mendapatkan t hitung, peneliti harus mengetahui seberapa besar t tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

a. 0,05 sebagai taraf signifikansi

b. Dengan ketentuan Derajat Keabsahan (DK) =  $n - 2$

Riduwan dan Kuncoro (2014:118) menjelaskan bahwa setelah peneliti menemukan nilai t-hitung dan t-tabel untuk masing-masing variabel, peneliti dapat membandingkannya untuk mengetahui signifikansi analisis jalur, berdasarkan keputusan berikut:

a. Jika t hitung > t tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

b. Jika t hitung < t tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

#### 2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dipergunakan untuk menguji asumsi koefisien regresi sekaligus, sehingga nilai koefisien regresi dapat diketahui bersama-sama. Saat menguji model ini (Uji-F), asumsi berikut dipergunakan:

a.  $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4$  apabila f value > 0.05 maka disimpulkan  $H_0$

b.  $H_a$  : paling tidak, satu diantaranya tidak sama dengan nol, apabila f value < 0.05 maka disimpulkan  $H_a$ .

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Gambaran Umum Objek Analisa

Bisnis toko plastik semacam ini bisa menjadi pilihan bisnis yang menggiurkan karena tahan lama dan tidak akan ketinggalan zaman. Berbeda dengan bisnis kue atau makanan yang cenderung basi atau kadaluarsa. Alasan utama memilih toko plastik tentunya karena dipergunakan untuk kebutuhan sehari-hari. Usaha toko plastik ini disertai dengan penjualan barang-barang rumah tangga dan perlengkapan bayi seperti sendok, bak, pel, gelas plastik, ember plastik, sulak dan lainnya.

Perusahaan ini awalnya didirikan di Betrou Sidoarjo pada bulan Oktober 1992 oleh H Mokhammad Iutfi. Sebelumnya, Bapak Iutfi tidak memiliki pegawai dan warung tersebut dikelola oleh istrinya Hj.

Sulistyaningsih. Sekitar 29 tahun dalam bisnis, sekarang memiliki 30 karyawan yang dulunya adalah toko kecil dan akhirnya menjadi distributor plastik. Banyak orang menjadi supplier di toko Sumber Hasil ini karena produk yang dijual sangat beragam dan pilihan yang beragam.

Agar perusahaan berhasil dalam persaingan, mereka harus bekerja keras untuk menciptakan kepuasan dan mempertahankan pelanggan. Berusaha membuat pelanggan merasa nyaman dan meningkatkan kualitas produk. Kegiatan pemasaran dilakukan oleh tim pemasaran dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, yaitu melalui proses penawaran harga secara cuma-cuma dan pengenalan produk kepada orang lain.

#### 4.1.1 Lokasi Perusahaan

Sumber Hasil UKM terletak di Jl Garuda 68, Betro Kec. Sedati Cabo. Sidorzo. Memilih posisi ini bisa sangat menguntungkan cepat atau lambat untuk perkembangan perusahaan. Pertimbangkan hal berikut:

##### a. Tenaga Kerja

Area di sekitar lokasi ini padat penduduk, sehingga tidak sulit untuk mencari karyawan yang Anda butuhkan.

##### b. Transportasi

Akses jalan yang baik juga mempengaruhi konsumen karena jika akses mudah dijangkau, maka hubungan antara karyawan dan pelanggan terjalin dengan baik. Lokasi sangat strategis dan berada di jalur utama, sehingga memudahkan pelanggan untuk menginap di lokasi.

##### c. Upah Karyawan

Gaji yang diberikan mengacu pada standart umk kota setempat.

##### d. Jam Kerja

UKM Sumber Hasil menetapkan jam kerja 10 jam setiap harinya. Toko buka mulai pukul 08.00 hingga pukul 12.00. istirahat 3 jam dan toko buka kembali pukul 16.00 hingga pukul 22.00.

#### 4.1.2 Struktur Organisasi

Pemimpin : Bapak H Mokhammad Iutfi

Karyawan : 30 orang

•Pengantar Barang : Vicky, Irfan, Rahman, Risky, Putra, RizaI.

•Admin Penjualan : Fahmi, Anisa, Mia

•Pelayan Toko : Toni, Deni, Faisal, SaIwa, Nadia, Arhan.

•Keuangan : Sulis, Rose, Ririn

•Kasir : Farid, Faiz, Gita, Arif

•Pengadaan : Via, Feni, Didit, Indah

•Sales : Yudha, Vikri, Rio, Alif

#### 4.2 Data Analisa

Narasumber dalam survey ini adalah seluruh karyawan Sumber Hasil UKM berjumlah 30 orang. Berikut adalah karakteristik umur, jenis kelamin, dan status perkawinan responden..

##### 4.2.1 Usia

Karyawan di UKM diklasifikasikan berdasarkan usia mereka. Tabel di bawah ini menunjukkan sumber hasil.:

**Tabel 4.1**  
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
17-24	8	26,7%
25-34	7	23,3%
35-44	7	23,3%
>45	8	26,7%
Total	30	100%

Sumber : Hasil Data Peneliti, 2021

Berdasarkan data pada Tabel 4.1 di atas, dari segi usia, sebagian besar responden berusia 17-24 tahun dan >45 tahun dalam 2 kelompok, dengan jumlah masing-masing 8 orang (26,7%). Sisanya berusia antara 25-34 tahun dan 35-44 tahun, dan jumlah pegawainya sama, yaitu 7 orang (23,3%).

##### 4.2.2 Jenis Kelamin

Sumber hasil klasifikasi pegawai UKM adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	19	63,3%
Perempuan	11	36,7%
Total	30	100%

Sumber : Hasil Data Peneliti, 2021

Berdasarkan data pada Tabel 4.2 di atas, responden sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 19 orang (63,3%), dan sisanya berjenis kelamin perempuan yaitu 11 orang (36,7%). Tenaga kerja UKM Sumber Hasil didominasi oleh laki-laki.

#### 4.2.3 Status Perkawinan

Karyawan dikategorikan berdasarkan status perkawinan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.3**  
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Status	Jumlah	Persentase
Kawin	22	73,3%
Belum kawin	8	26,7%
Total	30	100%

Sumber : Hasil Data Peneliti, 2021

Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar staf Sumber Hasil UKM sudah menikah, 22 (73,3%), dan sisanya belum menikah, 8 (26,7%).

### 4.3 Hasil Analisa

Peneliti melakukan uji angket untuk menguji validitas dan reliabilitas angket yang dipergunakan dalam analisa ini untuk memastikan memenuhi syarat valid dan reliabel.:

#### 4.3.1 Uji Validitas

Validitas suatu item dinilai dengan menggunakan uji validitas (Sarjono dan Julianita, 2011: 53). Korelasi product moment akan dipergunakan untuk menilai validitas data. Validitas 30 kuesioner yang diisi oleh responden diuji. Jika r hitung lebih besar dari rtabel, maka item tersebut dinyatakan valid. Pada rtabel  $(a, n-2)$ , maka rtabel  $(5\%, 30-2) = 0,361$ . Selain itu, untuk masing-masing variabel, hasil efektivitas yang diperoleh ditunjukkan pada Tabel 4.4 sampai dengan 4.7.

**Tabel 4.4**  
Hasil Uji Validitas Butir Pernyataan Variabel Kualitas SDM

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Butir 1	0,879	0,361	VALID
Butir 2	0,800	0,361	VALID
Butir 3	0,838	0,361	VALID
Butir 4	0,695	0,361	VALID
Butir 5	0,790	0,361	VALID
Butir 6	0,786	0,361	VALID
Butir 7	0,707	0,361	VALID

Sumber : Hasil Data Peneliti, 2021

**Tabel 4.5**  
Hasil Uji Validitas Butir Pernyataan Variabel Komitmen Organisasi

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Butir 1	0,641	0,361	VALID
Butir 2	0,618	0,361	VALID
Butir 3	0,734	0,361	VALID
Butir 4	0,651	0,361	VALID
Butir 5	0,608	0,361	VALID
Butir 6	0,618	0,361	VALID
Butir 7	0,693	0,361	VALID

Sumber : Hasil Data Peneliti, 2021

**Tabel 4.6**  
Hasil Uji Validitas Butir Pernyataan Variabel Disiplin Kerja

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Butir 1	0,779	0,361	VALID
Butir 2	0,883	0,361	VALID
Butir 3	0,853	0,361	VALID
Butir 4	0,645	0,361	VALID
Butir 5	0,732	0,361	VALID
Butir 6	0,703	0,361	VALID
Butir 7	0,608	0,361	VALID

Sumber : Hasil Data Peneliti, 2021

**Tabel 4.7**  
Hasil Uji Validitas Butir Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Butir 1	0,752	0,361	VALID
Butir 2	0,768	0,361	VALID
Butir 3	0,742	0,361	VALID
Butir 4	0,815	0,361	VALID
Butir 5	0,774	0,361	VALID
Butir 6	0,760	0,361	VALID
Butir 7	0,596	0,361	VALID

Sumber : Hasil Data Peneliti, 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.4 sampai dengan 4.7 diatas dapat diketahui bahwa untuk semua item laporan nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Oleh

karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua item dalam pernyataan tersebut valid dan dapat dipergunakan untuk pengumpulan data.

### 4.3.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana konsistensi hasil pengukuran, meskipun pengukuran dilakukan dua kali atau lebih, selama gejalanya sama dan alat ukur yang dipergunakan sama (Siregar, 2013:87). Teknik pengukuran yang dipergunakan untuk pengujian reliabilitas dalam analisa ini adalah Cronbach's Alpha, jika koefisien Cronbach's Alpha adalah 0,6 maka reliabel. Sebaliknya jika 0,6 berarti tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas menunjukkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kualitas SDM	0,895	Reliabel
Komitmen Organisasional	0,771	Reliabel
Disiplin kerja	0,864	Reliabel
Kinerja karyawan	0,859	Reliabel

Sumber : Hasil Data Peneliti, 2021

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai koefisien Cronbach's Alpha lebih dari 0,6 yang menunjukkan bahwa semuanya dapat dipercaya. Kuesioner dapat dipergunakan sebagai alat analisa jika memenuhi syarat validitas dan reliabilitas.

### 4.4 Uji Asumsi Klasik

Salah satu faktor untuk membuat penilaian dan menarik kesimpulan adalah menentukan apakah data saat ini sesuai dengan standar. Data harus memenuhi prasyarat atau asumsi klasik, seperti uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Berikut ini adalah hasil pengujian hipotesa tradisional.:

#### 4.4.1 Uji Normalitas

Data harus didistribusikan hampir secara teratur untuk mendapatkan kesimpulan yang andal. Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengevaluasi apakah suatu distribusi normal atau tidak. Uji Kolmogorov-Smirnov satu sampel dipergunakan untuk menentukan normalitas dalam analisa ini (1 sampel k-s). Standar, jika  $sig > 0,05$ , data dianggap terdistribusi normal. Hasil uji normalitas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

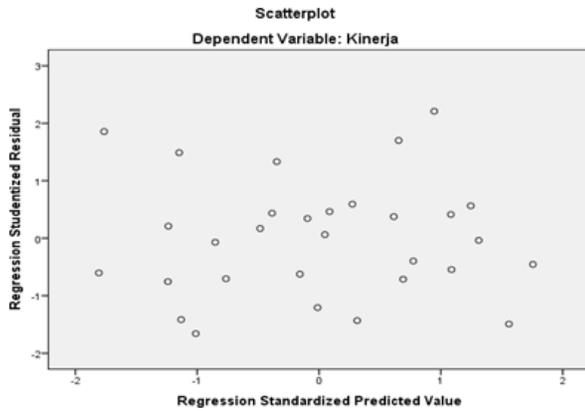
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.10682885
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.117
	Negative	-.072
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Hasil Data Peneliti, 2021

Data pada Tabel 4.9 menunjukkan nilai  $sig = 0.200 > 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa data dalam analisa ini berdistribusi normal.

#### 4.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah varians suatu variabel berbeda untuk semua pengamatan atau cenderung konvergen. Dalam analisa ini, keberadaan heteroskedastisitas ditentukan dengan menggunakan uji scatterplot menggunakan grafik (Sarjono dan Julianti, 2011:66). Dengan ketentuan, jika titik-titik tersebut terdistribusi secara acak di atas atau di bawah nol, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika terakumulasi pada beberapa titik berarti telah terjadi heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas.



Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Data Peneliti, 2021

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas di atas, dapat disimpulkan bahwa jika tidak terjadi heteroskedastisitas, hal ini membuktikan bahwa titik-titik pada scatterplot tidak membentuk pola tertentu, dan tidak terkonsentrasi pada satu titik melainkan tersebar secara acak.

#### 4.4.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dipergunakan untuk melihat apakah hubungan antar variabel bebas memiliki gejala multikolinieritas. Nilai VIF (variance inflation factor) dapat mengungkapkan ada tidaknya multikolinieritas (Sarjono dan Julianita, 2011:74). Multikolinieritas tidak timbul jika VIF kurang dari sepuluh, tetapi jika VIF lebih besar dari sepuluh, terdapat tanda-tanda multikolinieritas antar variabel bebas. Uji multikolinieritas menghasilkan temuan sebagai berikut.:

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.346	2.478		.947	.352		
Kualitas SDM (X1)	.771	.133	.806	5.782	.000	.409	2.442
Komitmen Organisasi (X3)	.248	.196	.197	1.265	.217	.328	3.048
Disiplin Kerja (X2)	-.090	.146	-.093	-.617	.543	.348	2.877

Sumber : Hasil Data Peneliti, 2021

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel independen kurang dari sepuluh. Akibatnya, tidak ada bukti multikolinieritas antara variabel independen.

#### 4.4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Menggunakan perangkat lunak SPSS 25, peneliti melihat Regresi Linear Berganda. Hasilnya tercantum dalam tabel di bawah ini.:

Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	2.346	2.478	.947	.352
	Kualitas SDM (X1)	.771	.133	5.782	.000
	Komitmen Organisasi (X3)	.248	.196	1.265	.217
	Disiplin Kerja (X2)	-.090	.146	-.617	.543

Sumber : Hasil Data Peneliti, 2021

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Persamaan regresi berikut akan dihasilkan berdasarkan data pada tabel 4.11 di atas. :

$$Y = 2,346 - 0,771X_1 + 0,248X_2 + 0,090X_3$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Kualitas SDM

X2 = Komitmen Organisasional

X3 = Disiplin Kerja

#### 4.5 Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R2)

Koefisien determinasi (modified R-square) dipergunakan untuk menentukan seberapa baik variabel independen memperhitungkan perubahan variabel dependen. Kapasitas variabel independen untuk menjelaskan perubahan variabel dependen relatif terbatas jika koefisien determinasi (adjusted R-squared) mendekati nol (kecil). Berikut ini adalah hasil temuan dari pengujian koefisien determinasi (adjusted R-squared):

**Tabel 4.12**  
Koefisien determinasi  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 a	.793	.769	2.22506

Sumber : Hasil Data Peneliti, 2021

a. Predictors: (Constant), Kualitas SDM (X1), Komitmen Organisasi (X2), Disiplin Kerja (X3)

Berdasarkan hasil koefisien determinasi yang diperoleh pada Tabel 4.12, nilai Adjusted R-squared adalah 0,769. Artinya, perubahan variabel kinerja disebabkan oleh 76,9% pengaruh variabel kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi dan disiplin kerja. Dan 23,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dipergunakan dalam analisa ini.

## 4.6 Pengujian Hipotesa

### 4.6.1 Uji t

Uji t dipergunakan untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Jika nilai probabilitas (p value) lebih kecil atau sama dengan suatu nilai (P value 0,05), diasumsikan bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Sedangkan p-value 0,05 menunjukkan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji-t untuk setiap variabel independen tercantum di bawah ini.:

**Tabel 4.13**  
Hasil Uji t

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.346	2.478		.947	.352
Kualitas SDM (X1)	.771	.133	.806	5.782	.000
Komitmen Organisasi (X2)	.248	.196	.197	1.265	.217
Disiplin Kerja (X3)	-.090	.146	-.093	-.617	.543

Sumber : Hasil Data Peneliti, 2021

1) Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berikut adalah hasil uji-t untuk masing-masing variabel bebas berdasarkan data pada tabel 4.13.

## 1. Variabel Kualitas SDM

a. Menentukan hipotesa alternatif (Ha) dan Hipotesa Nol (H0)

1) H0 : Kualitas SDM tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.

2) Ha : Kualitas SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Bandingkan nilai, nilai probabilitas (0,00), dan nilai dengan nilai probabilitas (sig) (0,05). Signifikansi hasil pada tabel koefisien adalah 0,000. adalah 0,05, maka rasionya adalah  $0,000 > 0,05$ .

c. Mengambil keputusan

Kualitas SDM memiliki nilai probabilitas (p value) yang lebih rendah daripada nilai ( $0,000 > 0,05$ ), maka H0 ditolak, yang berarti kualitas SDM berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika kualitas sumber daya manusia tinggi, maka kinerja pegawai juga akan tinggi; jika kualitas sumber daya manusia rendah maka kinerja pegawai juga akan rendah. Kualitas sumber daya manusia baik, dan kinerja karyawan juga tinggi, berdasar analisa ini.

## 2. Variabel Komitmen Organisasi

a. Menentukan hipotesa alternatif (Ha) dan Hipotesa Nol (H0)

1) H0 : komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) H0 : komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Bandingkan nilai, nilai probabilitas (0,00), dan nilai dengan nilai probabilitas (sig) (0,05). Pentingnya 0,217 ditunjukkan pada tabel koefisien. adalah 0,05, maka rasionya adalah  $0,217 > 0,05$ .

c. Mengambil keputusan

H0 diterima jika nilai probabilitas (p value) komitmen organisasi lebih besar dari ( $0,217 > 0,05$ ), menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika komitmen perusahaan tinggi maka kinerja karyawan akan naik atau turun. Sebaliknya, jika komitmen

organisasi berkurang, kinerja karyawan juga berkurang, jika tidak memburuk.

### 3. Variabel Disiplin Kerja

a. Menentukan hipotesa alternatif (Ha) dan Hipotesa Nol (H0)

1) H0 : disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) Ha : disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Bandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai, nilai probabilitas (0,00), dan nilai (0,05). Hasil pada tabel koefisien menunjukkan signifikansi sebesar 0,543. adalah 0,05, jadi perbandingannya  $0,543 > 0,05$

c. Mengambil keputusan

H0 diterima apabila nilai probabilitas (p value) disiplin kerja lebih besar dari nilai ( $0,543 > 0,05$ ), yang berarti bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika disiplin kerja tinggi maka kinerja pegawai akan naik atau turun. Kinerja pegawai juga akan menurun atau bahkan meningkat jika disiplin kerja tidak ditegakkan secara tegas.

#### 4.6.2 Uji F

Uji F dipergunakan untuk menguji variabel terikat sekaligus menguji variabel bebas. Jika nilai probabilitas lebih kecil atau sama dengan nilai (P value 0,05), maka variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan. Nilai p 0,05, di sisi lain, menunjukkan bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Tabel 4.14 merangkum temuan uji F.:

Tabel 4.14  
Hasil uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	493.944	3	164.648	33.256	.000
Residual	128.723	26	4.951		
Total	622.667	29			

Sumber : Hasil Data Peneliti, 2021

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kualitas SDM (X1), Komitmen Organisasi (X2), Disiplin Kerja (X3)

Berdasarkan data pada tabel 4.14 diatas, berikut langkah- langkahnya:

1. Menentukan Ho=hipotesa 0 dan Ha= hipotesa alternatif

a.H0 : Kualitas SDM, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

b.Ha : Kualitas SDM, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2. Membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai a. Nilai probabilitasnya adalah (0,00) dan (0,05). Signifikansi hasil tabel ANOVA adalah 0,000. adalah 0,05, maka rasionya adalah  $0,000 > 0,05$ .

3. Mengambil keputusan

dapat dilihat bahwa biaya probabilitas (p-cost) SDM terbaik, Dedikasi organisasi dan disiplin pengecatan adalah 0,000 yang lebih kecil dari biaya ( $0,000 > 0,05$ ), maka penolakan metode H0 SDM terbaik, Organisasi dedikasi dan bidang Iukisan berpengaruh pada kinerja karyawan secara keseluruhan pada waktu yang sama.

### KESIMPULAN

Adapun kesimpulan dalam analisa ini adalah:

1. Kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di UKM Sumber Hasil

2. Komitmen Organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan UKM Sumber Hasil

3. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan UKM Sumber Hasil

4. Kualitas SDM, Komitmen Organisasional, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UKM Sumber Hasil

### 5.2 Saran

Berdasarkan temuan tersebut, peneliti membuat sejumlah rekomendasi untuk perusahaan dan peneliti selanjutnya untuk dipertimbangkan. Rekomendasi peneliti adalah sebagai berikut:

## 1. Bagi UKM Sumber Hasil

Hasil analisa ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa Sumber Hasil UKM harus terus meningkatkan kualitas karyawannya agar dapat bekerja lebih baik lagi. Perusahaan dapat memberi penghargaan kepada karyawan yang ingin terus berusaha sebagai contoh dari apa yang dapat dilakukan. Ini mungkin menjadi sumber belajar yang lebih baik untuk meningkatkan dan mengajar orang lain bahwa kegagalan bukanlah akhir dari perjalanan. Hal ini dapat dicapai dengan memberikan pelatihan pemecahan masalah, pelatihan pengambilan keputusan, atau bahkan dengan memberikan peran baru kepada organisasi.

## 2. Bagi peneliti selanjutnya

Analisa ini dilakukan di sebuah perusahaan kecil, dengan ukuran sampel hanya 30 orang. Jumlah sampel yang dipergunakan dalam studi masa depan diproyeksikan untuk berkembang, serta jumlah perusahaan yang ditemukan.

### DAFTAR PUSTAKA

AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Achmad, E. Kuncoro dan Riduwan. 2014. Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur). Cetakan ke-6. Bandung: Alfabeta.

Amrullah., F. Kusasi., dan Nurhasanah. 2016. Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, Komitmen Organisasi Dan kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan CV. Nirwana Bordir. *Journal of Managemen*.

Arifin, Muhammad & Barnawi, 2012, Kinerja Guru Profesional, Instrumen kgssh Pembinaan, Peningkatan & Penilaian, Ar-Ruzz Media, Yogyakarta.

Dessler, Gary. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh). Jakarta Barat: PT Indeks

Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hamali, Arif Yusuf. 2018. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Buku Seru

Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S. P. 2019. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta : Bumi Aksara.

Husein, Umar, 2003, Studi Kelayakan Bisnis, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Khaerul. Umam. 2010. Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia

M. Dawam Rahardjo. 2010. Intelektual, Intelegasi, dan Perilaku Politik dan Bangsa. Bandung: Mizan

Priansa, Donni Juni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta

Sedarmayanti, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama.

Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai. Graha Ilmu: Yogyakarta

Sodikin, Ali akhmad. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Bandung. Dipublikasikan oleh Open Libraby Telkom University

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet

- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.
- Suwanto. 2014. Azas-Azas Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Suci Press.
- Veithzal Rivai, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Rajagrafindo persada, Bandung
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Wirawan. (2012). Evaluasi Teori, Model, Standar, Aplikasi dan Profesi. Jakarta: Rajawali Pers