

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT. ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE
FINANCE CABANG MAMUJU**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen
Bidang Minat Sumber Daya Manusia**

Disusun Oleh :

ANDI HERAWATI ZAINAL, SE

NIM. 500587251

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2016**

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

TAPM yang berjudul "*Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*" adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar, apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (Plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Majene, 20 September 2016

Yang Menyatakan



ANDI HERAWATI ZAINAL, SE
NIM 500582751

Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Andi Herawati Zainal, SE
hera_luthfi@yahoo.co.id
Program Pascasarjana Universitas Terbuka

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk (1) Menganalisis dan menjelaskan pengaruh kompensasi dan disiplin terhadap motivasi, (2) Menganalisis dan menjelaskan pengaruh kompensasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan, (3) Menganalisis dan menjelaskan pengaruh kompensasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Populasi adalah karyawan Adira Dinamika Multi Finance Cabang Mamuju sebanyak 80 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, selanjutnya diuji dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

Dari hasil analisis data dihasilkan beberapa temuan penelitian sebagai berikut: Kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, Disiplin berpengaruh terhadap motivasi kerja, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. H_1 : Terdapat pengaruh signifikan kompensasi dan disiplin terhadap motivasi kerja dapat diterima. H_2 : Terdapat pengaruh signifikan variabel kompensasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui motivasi. Pengaruh langsung disiplin terhadap kinerja karyawan lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui motivasi.

Kata kunci: kompensasi, disiplin, motivasi, kinerja karyawan

**The Influence Of Compensation And Working Discipline Toward Employee
Performance With Working Motivation As Intervening Variable**

Andi Herawati Zainal, SE
hera_luthfi@yahoo.co.id
Post Graduate Program Indonesia Open University

ABSTRACT

This research aimed to 1) analyze and explain the influence of compensation and discipline toward motivation, 2) analyze and explain the influence of compensation and discipline toward employee performance, 3) analyze and explain the influence of compensation and discipline toward employee performance through motivation. The population of this research were 80 employees of Adira Dinamika Multi Finance, Mamuju branch. The data collecting technique of this research used questionnaire which had been examined its validity and reliability, and continued with path analysis test.

From analysis data, the result of this research as follows : compensation had influence toward working motivation, discipline had influence toward working motivation, compensation had influence toward employee performance, discipline had influence toward employee performance, working motivation had influence toward employee performance. H_1 : there was significant influence of compensation and discipline toward working motivation could be accepted. The direct influence of compensation toward employee performance was bigger that the indirect influence through motivation. The direct influence of discipline toward employee performance was bigger that the indirect influence through motivation.

Keywords: compensation, discipline, motivation, employee performance

PERSETUJUAN TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER(TAPM)

Judul TAPM : *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance,Tbk. Cabang Mamuju.*

Penyusun TAPM : **ANDI HERAWATI ZAINAL**

NIM : 500582751

Program Studi : MAGISTER MANAJEMEN BIDANG MINAT SUMBER DAYA MANUSIA.

Hari/Tanggal : Sabtu / 13 Agustus 2016

Menyetujui :

Pembimbing II



Dr.SARDJJO,M.SI

Pembimbing I



Dr.MADRIS,S.E.,DPS.,M.Si

Penguji Ahli

Dr.M.RIDUAN KARIM,S.E,MM

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen Program Magister Manajemen



MOHAMAD NASOHA,S.E,M.Sc

NIP. 19781111200501 1 001

Direktur Program Pascasarjana



SUCIATI,M.Sc,Ph.D

NIP.195202131985032001

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Nama : **ANDI HERAWATI ZAINAL**
 NIM : 500582751
 Program Studi : **MAGISTER MANAJEMEN BIDANG MINAT SUMBER DAYA
 MANUSIA.**
 Judul TAPM : ***Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
 Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Adira
 Dinamika Multi Finance, Tbk. Cabang Mamuju.***

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Manajemen
 Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Sabtu / 13 Agustus 2016
 Waktu : 19.00 – 21.00 WITA

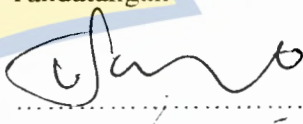
Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Tandatangan

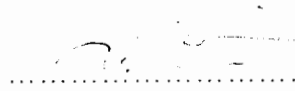
Ketua Komisi Penguji

Nama : Dr.DARMANTO,M.Ed


.....

Penguji Ahli

Nama : Dr.M.RIDUAN KARIM,S.E,MM


.....

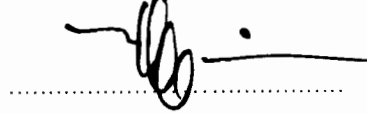
Pembimbing I

Nama : Dr.MADRIS,S.E.,DPS.,M.Si


.....

Pembimbing II

Nama : Dr.SARDJIJO,M.SI


.....

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas berkat, rahmat, dan karunia-Nya sehingga penulisan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) dengan judul: “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening” dapat diselesaikan guna memenuhi salah satu persyaratan untuk mendapatkan gelar Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Terbuka.

Dalam penyusunannya saya menyadari bahwa Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dari bahasa yang digunakan maupun sistematika penulisannya, hal tersebut dikarenakan terbatasnya kemampuan yang saya miliki. Namun berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari berbagai pihak akhirnya penulisan TAPM ini dapat diselesaikan. Dengan rasa hormat saya ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

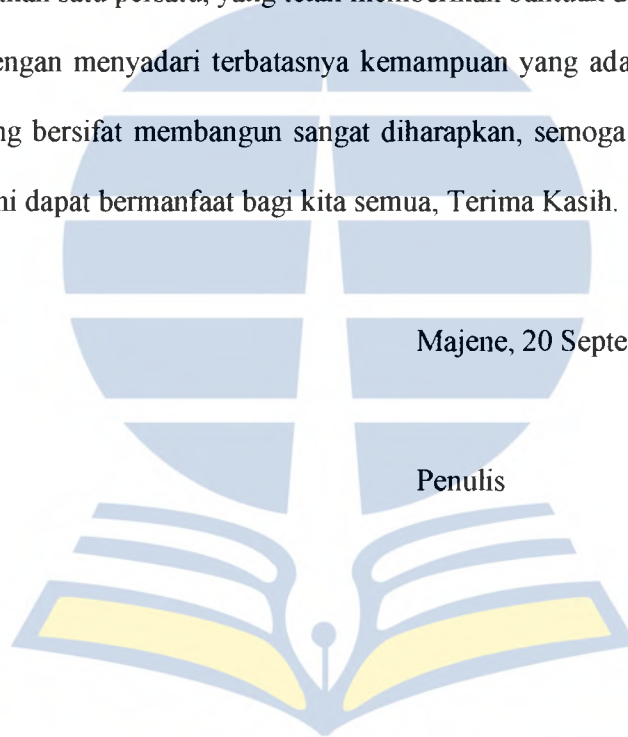
1. Ibu saya Hj. Andi Asnani Lakki dan saudara-saudara saya yang senantiasa memberikan motivasi dan dorongan hingga saat ini.
2. Suamiku tercinta Drs. Andi Ahmad Luthfi yang senantiasa mendampingi baik suka maupun duka hingga terselesaikannya penulisan TAPM ini.
3. Dr. Madris, SE, M.Si selaku pembimbing I dan Dr. Sardjijo, M.Si selaku Pembimbing II yang di dalam berbagai kesibukan dapat menyempatkan diri membimbing, mengarahkan serta memberi petunjuk dan saran yang sangat berharga bagi penulisan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini.
4. Pengelola, Dosen Pengajar dan seluruh staf pada Universitas Terbuka UPBJJ-Majene yang telah banyak membantu selama penulis mengikuti perkuliahan sampai dengan penyelesaian Tugas Akhir Program Magister (TAPM).

5. Bapak Sudarji Sj, SE selaku Kepala Cabang PT. Adira Dinamika Multi Finance Finance Cabang Mamuju, Bapak Anwar Latif selaku Kepala Unit PT. Adira Dinamika Multi Finance Finance Cabang Mamuju di Kabupaten Majene, dan Bapak Arsyad, S.Pd selaku Kepala Unit PT. Adira Dinamika Multi Finance Finance Cabang Mamuju di Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar, serta seluruh karyawan yang telah berkenan dan mendukung dan berpartisipasi dalam rangka proses penelitian.
6. Rekan-rekan Mahasiswa Pascasarjana Universitas Terbuka, khususnya Program Magister Manajemen Sumber Daya Manusia, Angkatan 2014.2 dan semua pihak yang tidak mungkin disebutkan satu persatu, yang telah memberikan bantuan dan dukungannya.

Akhirnya dengan menyadari terbatasnya kemampuan yang ada pada diri saya maka kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan, semoga Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini dapat bermanfaat bagi kita semua, Terima Kasih.

Majene, 20 September 2016

Penulis



KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
 JL. Cabe Raya, Pondok Cabe, Ciputat 15418
 Tlp. 021-7415050, Faks. 021-7415588

BIODATA

Nama : Andi Herawati Zainal, SE
 N I M : 500582751
 Tempat dan Tanggal Lahir : Pare-pare, 12 September 1976
 Registrasi Pertama : 2014.2
 Riwayat Pendidikan : 1. SDN Inpres Tulusrejo IV Kotamadya Malang Lulus Tahun 1988
 2. SMPN 5 Malang Kotamadya Malang Lulus Tahun 1991
 3. SMAN 4 Malang Kotamadya Malang Lulus Tahun 1994
 4. Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Malang Lulus Tahun 1998
 Riwayat Pekerjaan : 1. Staf Biro Ekbang Setda Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2011-2013
 2. Staf Bappeda Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2013-sekarang
 Alamat Tetap : Perum. Legenda Blok N/23 Kelurahan Simboro Kecamatan Simboro Kabupaten Mamuju
 Telepon/HP : 085255533163

Majene, 20 September 2016

Mahasiswa

Heriz

Andi Herawati Zainal, SE

NIM: 500582751

DAFTAR ISI

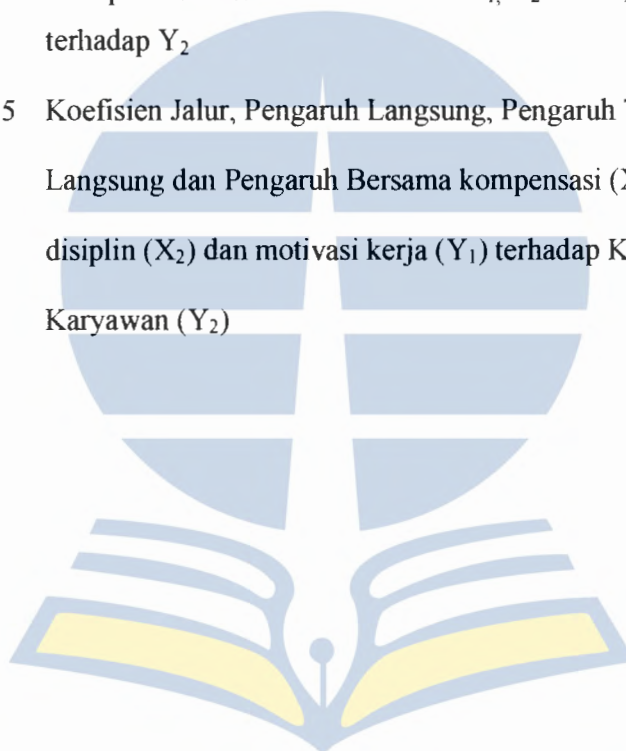
	Halaman
Lembar Pernyataan	i
Abstrak	ii
Lembar Persetujuan	iv
Lembar Pengesahan	v
Kata Pengantar	vi
Biodata	viii
Daftar isi.....	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xiii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kegunaan Penelitian	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Kajian Teori	9
B. Penelitian Terdahulu	40
C. Kerangka Berfikir	48
D. Model Hipotesis Penelitian	50
E. Definisi Operasional Variabel.....	51
BAB III. METODE PENELITIAN.....	55

A. Desain Penelitian	55
B. Populasi dan Penentuan Sampel	55
C. Instrumen Penelitian	56
D. Prosedur Pengumpulan Data.....	57
E. Uji Asumsi Klasik.....	60
F. Metode Analisis Data.....	62
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	69
A. Deskripsi Objek Penelitian	69
B. Distribusi Karakteristik Responden.....	71
C. Deskripsi Variabel	76
D. Hasil Uji Asumsi.....	89
E. Hasil Analisis Data	93
F. Pembahasan.....	103
BAB V. PENUTUP	110
A. Kesimpulan	110
B. Saran-saran	110
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

			Halaman
1	Tabel 2.1	Perspektif Disiplin Karyawan	22
2	Tabel 2.2	Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu	46
3	Tabel 2.3	Perbedaan dan Persamaan Konsep Penelitian Sekarang dengan Penelitian Terdahulu	49
4	Tabel 3.1	Skor Pengukuran Kuesioner	57
5	Tabel 4.1	Distribusi Presentase Karakteristik Responden segi usia	66
6	Tabel 4.2	Distribusi Presentase Karakteristik Responden segi Jenis Kelamin	73
7	Tabel 4.3	Distribusi Presentase Karakteristik Responden segi Responden	73
8	Tabel 4.4	Distribusi Presentase Karakteristik Responden segi Lamanya Kerja	74
9	Tabel 4.5	Distribusi Presentase Karakteristik Responden segi Status Pendidikan	75
10	Tabel 4.6	Distribusi Presentase Karakteristik Responden dari Tempat Kerja	75
11	Tabel 4.7	Dasar Interpretasi Skor Rata-rata dalam Variabel Penelitian	76
12	Tabel 4.8	Rata-rata dan Distribusi Responden Berdasarkan Kompensasi	77
13	Tabel 4.9	Rata-rata dan Distribusi Responden Berdasarkan Indikator Disiplin	78

14	Tabel 4.10	Rata-rata dan Distribusi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja	79
15	Tabel 4.11	Rata-rata dan Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja Karyawan	86
16	Tabel 4.12	Nilai VIF untuk Uji Multikolonierity	89
17	Tabel 4.13	Rekapitulasi Hasil Sub struktur 1: X_1 dan X_2 terhadap Y_1	94
18	Tabel 4.14	Rekapitulasi Hasil Sub struktur 2: X_1 , X_2 dan Y_1 terhadap Y_2	94
19	Tabel 4.15	Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan Pengaruh Bersama kompensasi (X_1), disiplin (X_2) dan motivasi kerja (Y_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y_2)	104



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Gambar 2.1. Konsep Hirarki Kebutuhan menurut Maslow	31
2. Gambar 2.2. Model Kerangka Berpikir	49
3. Gambar 2.3. Model Hipotesis	50
4. Gambar 3.1. Model Analisis Jalur	65
5. Gambar 4.1. Struktur Organisasi	65
6. Gambar 4.2. Asumsi Klasik: Normalitas	91
7. Gambar 4.3 Asumsi Klasik: Heteroskedastisitas	93



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam sebuah perusahaan, tidak akan terlepas dari individu (orang) yang turut terlibat langsung dalam operasional perusahaan. Salah satu individu tersebut adalah karyawan (tenaga kerja) yang terlibat langsung dan merupakan unsur penting dalam operasional perusahaan. Selengkap apapun dan secanggih apapun teknologi yang digunakan perusahaan, jika tidak didukung oleh karyawan yang berkualitas tidak akan memberikan manfaat bagi perusahaan.

Sebagai bagian dari perusahaan, karyawan dituntut untuk memberikan hasil kerja yang baik terhadap perusahaan dan turut mendukung upaya untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan, dari keuntungan tersebut perusahaan dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan atau mungkin mengembangkan perusahaan lebih besar lagi. Tujuan tersebut dapat dicapai jika didukung oleh karyawan yang berkualitas dan berdedikasi yang tinggi untuk bekerja. Dengan karyawan yang berkualitas dan memiliki dorongan yang tinggi untuk bekerja, maka tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai. Demikian sebaliknya apabila karyawan kurang berkualitas dan tidak memiliki keinginan bekerja yang tinggi maka akan mengakibatkan terhambatnya upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Salah satu kebutuhan nyata seorang karyawan dalam bekerja adalah untuk memperoleh imbalan atau kompensasi. Dari kompensasi tersebut karyawan dapat memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kesejahteraannya. Kompensasi penting bagi perusahaan, karena program-program kompensasi terutama ditujukan untuk mempertahankan sumber daya manusia, seperti dengan memberikan gaji, upah, insentif, tunjangan dan kompensasi tidak langsung, menarik karyawan yang cakap masuk ke dalam organisasi, mendorong mereka untuk berprestasi, mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas agar tetap setia. Dengan demikian jelas terlihat bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Sebagian besar pekerja bertujuan untuk memperoleh imbalan yang merupakan sumber penghasilan bagi pekerja dan keluarganya. Dari imbalan (gaji atau upah) tersebut pekerja dapat memenuhi kebutuhannya dan anggota keluarga yang menjadi tanggungannya. Untuk itu, imbalan yang diberikan kepada karyawan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan dan besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan. Apabila kompensasi yang diberikan adil dan sesuai dengan harapan karyawan maka karyawan akan merasa puas. Kepuasan akan memicu karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai secara bersama.

Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan

baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan. Akibatnya, akan memicu munculnya keluhan karyawan, mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan, yang pada gilirannya akan menurunkan kinerja karyawan. Dengan demikian, kompensasi sangat penting artinya dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Selain kompensasi, sumber daya manusia yang ada perlu dimotivasi agar dapat bekerja lebih giat dan berprestasi. Motivasi adalah dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya (Mangkunegara, 2009) termasuk menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan. Salah satu teori motivasi terkait dengan kebutuhan individu adalah teori Maslow. Maslow berpendapat bahwa seseorang bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnyanya. Hierarki kebutuhan Maslow dalam Mathis dan Jackson (2011) mengelompokkan kebutuhan menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan yang lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi.

Kebutuhan biologis dan rasa aman dideskripsikan sebagai kebutuhan tingkat bawah (*lower-order needs*), kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri sebagai kebutuhan tingkat atas (*higher-order needs*). Jadi, jika kebutuhan atau motivasi dapat terpenuhi (tinggi) maka kinerja karyawan juga tinggi (Prihantoro, 2010).

Upaya peningkatan kinerja karyawan tidak terlepas dari kedisiplinan karyawan (Listianto, 2007). Disiplin merupakan suatu sikap perbuatan dan tingkah laku yang harus sesuai dengan peraturan yang ada. Dengan diketahuinya tentang sikap, perbuatan dan tingkah laku karyawan maka dapat digunakan sebagai tolok ukur perusahaan dalam menetapkan peraturan dan tata tertib serta pembinaan terhadap karyawan tersebut. Apabila karyawannya tidak disiplin maka akan mengganggu hasil kerja dan kegiatan karyawan secara rutin, mestinya pekerjaan harus dapat diselesaikan hari ini, masih banyak pekerjaan yang tertunda dan tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Kedisiplinan ini diharapkan peraturan dan tata tertib dapat dilaksanakan dengan baik sehingga tidak mengganggu aktivitas perusahaan, dengan demikian kinerja karyawan akan lebih mudah ditingkatkan.

Namun demikian, upaya tersebut masih menghadapi beberapa hambatan mengingat bahwa setiap individu (tenaga kerja) dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa kebutuhan dan harapan karyawan, apa bakat dan keterampilan yang dimiliki serta bagaimana rencana karyawan tersebut pada masa mendatang.

Jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut, maka akan lebih mudah untuk menempatkan karyawan pada posisi yang paling tepat sehingga ia akan semakin termotivasi. Tentu saja usaha-usaha memahami kebutuhan karyawan tersebut harus disertai dengan penyusunan kebijakan perusahaan dan prosedur kerja yang efektif. Untuk melakukan hal ini tentu bukan hal yang mudah, tetapi memerlukan kerja keras dan komitmen yang sungguh-sungguh dari manajemen (Rivai, 2004). Ini berarti tinggi rendahnya kinerja karyawan juga terkait dengan kebijakan manajemen perusahaan seperti, kompensasi, disiplin dan motivasi. Setelah pemberian pembinaan disiplin, karyawan perlu diberi motivasi, agar mereka tetap bekerja dengan baik dan selalu memberikan prestasi yang terbaik bagi perusahaan (Saydam, 2005).

PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk. Cabang Mamuju, awalnya berdirinya sekitar Tahun 2008 adalah perusahaan yang bergerak dibidang kendaraan roda dua dan empat, namun sekitar akhir 2015, selain pembiayaan kendaraan roda dua dan empat, berkembang ke pembiayaan furniture dan elektronik. Saat ini PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk. Cabang Mamuju berhasil membukukan profit antara Rp 700.000.000,- sampai Rp 1.000.000.000,-, Dengan memiliki jumlah karyawan sekitar 100 orang, PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk. Cabang Mamuju, mampu meningkatkan kedisiplin kepada karyawan, dengan menerapkan hukuman bagi yang terlambat hadir, dengan memasukkan uang Rp 10.000, dalam kotak yang telah disiapkan manajemen perusahaan, dengan adanya hukuman tersebut, karyawan lebih disiplin

kehadirannya. Dari segi Kompensasi, Manajemen PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk. Cabang Mamuju memberikan Reward kepada Karyawan yang memiliki kedisiplinan dan kinerja yang baik bagi perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, menarik untuk diteliti tentang pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan melalui penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk. Cabang Mamuju**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, tampak bahwa, kompensasi, disiplin dan motivasi memiliki peran penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut:

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Motivasi.
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Motivasi.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dan kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Motivasi

2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Motivasi

D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan dan tujuan penelitian di atas, maka manfaat teoritis dan manfaat praktis yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Aspek Teoritis

- a. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan kajian dan menambah wawasan mengenai konsep kompensasi, disiplin, motivasi dan kinerja. Lebih lanjut, kajian ilmiah dalam penelitian ini juga dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian selanjutnya dalam kajian yang lebih luas lagi.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan sarana untuk mengkaji lebih lanjut tentang pengembangan penelitian tentang kompensasi, disiplin, motivasi dan kinerja baik bidang pendidikan, organisasi bisnis dan organisasi non bisnis.
- c. Memberikan kontribusi secara akademis terutama dalam pengembangan konsep dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya kompensasi, disiplin, motivasi dan kinerja karyawan.

2. Aspek Praktis

- a. Hasil penelitian ini menjadi gambaran bagi perusahaan tentang kompensasi, disiplin, motivasi dan kinerja karyawan.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan dalam membuat kebijakan pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya yang berkaitan dengan kompensasi, disiplin, motivasi dan kinerja karyawan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi sering menjadi salah satu faktor yang menyebabkan orang bekerja, karena dengan kompensasi karyawan akan mendapatkan imbalan atau pendapatan yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan.

Menurut Dessler (2007) kompensasi diartikan “Semua bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka”. Panggabean (2004) mengatakan bahwa kompensasi acapkali disebut penghargaan dapat didefinisikan “Sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi”. Pendapat lain dikemukakan oleh Rivai (2004) bahwa “Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli di atas tentang pengertian kompensasi, maka disimpulkan bahwa **kompensasi adalah pemberian penghargaan kepada karyawan atas kerjanya pada perusahaan, yang tercermin dari kontribusi jasa atau dari kinerjanya.**

b. Tujuan Kompensasi

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi. Dengan adanya sistem yang baik maka akan dicapai tujuan-tujuan sistem kompensasi. Tujuan kompensasi dalam suatu perusahaan menurut Panggabean (2004) adalah sebagai berikut: (1) Menarik karyawan yang cakap masuk ke dalam organisasi, (2) Mendorong mereka untuk berprestasi, (3) Mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas agar tetap setia.

Rivai (2004) mengemukakan bahwa tujuan kompensasi adalah: (1) Memperoleh SDM yang berkualitas, (2) Mempertahankan karyawan yang ada, (3) Menjamin keadilan, (4) Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan, (5) Mengendalikan biaya, (6) Mengikuti aturan hukum, (7) Memfasilitasi pengertian, (8) Meningkatkan efisiensi administrasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2002), program kompensasi dalam organisasi harus memiliki empat tujuan, yaitu: (1) Terpenuhinya sisi legal, dengan segala peraturan dan hukum yang sesuai, (2) Efektivitas biaya untuk organisasi, (3) Keseimbangan individual, internal, eksternal untuk seluruh karyawan, (4) Peningkatan keberhasilan kinerja organisasi.

Berdasarkan tiga pendapat di atas, tampak bahwa tujuan kompensasi tidak hanya menguntungkan perusahaan saja, tetapi juga menguntungkan bagi karyawan. Perusahaan memberikan kompensasi bertujuan untuk meningkatkan

kualitas karyawan, demikian juga dengan kompensasi karyawan akan merasa tercukupi kebutuhannya.

c. Komponen-Komponen Kompensasi

Pada sub bab sebelumnya sudah disebutkan bahwa kompensasi tidak hanya berbentuk uang saja (seperti gaji, upah) tetapi ada yang bersifat tidak langsung seperti fasilitas dan tunjangan. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi. Kompensasi tidak langsung atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian terhadap agama, dan sebagainya. Penghargaan nonfinansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan.

Di bawah ini diberikan beberapa pengertian kompensasi dari beberapa ahli, yaitu: Dessler (2007) mengemukakan bahwa "kompensasi mempunyai dua komponen, yaitu pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus, dan ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh pengusaha".

Panggabean (2004) mengemukakan bahwa kompensasi dapat dikelompokkan menjadi "kompensasi keuangan langsung terdiri dari gaji, upah

dan insentif (komisi dan bonus), sedangkan kompensasi tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan”.

Rivai (2004) mengemukakan bahwa komponen kompensasi meliputi ”gaji, upah, insentif dan kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*)”.

Berdasarkan tiga pendapat di atas, maka dapat diketahui bahwa kompensasi dapat berupa gaji, upah, insentif, fasilitas atau tunjangan, serta kompensasi tidak langsung.

1) Gaji

Rivai (2004) mengatakan bahwa gaji adalah ”Balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan”.

”Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan” (Panggabean, 2004).

Mathis dan Jackson (2002) menjelaskan bahwa: ”Orang yang diberi gaji, menerima pembayaran yang konsisten dari waktu ke waktu dengan tidak memperhatikan jumlah jam kerja”.

Dari tiga pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa gaji adalah sebagai imbalan atau bayaran tetap yang diterima seorang karyawan dari perusahaan tempatnya bekerja.

2) Upah

Menurut Peraturan Menteri No. 3 tahun 1996 tentang Pemutusan Hubungan Kerja memberikan definisi secara detail tentang upah karena ditujukan untuk keperluan perhitungan pesangon. Dalam Permen 3/96 ini yang dimaksud dengan upah mencakup: “Upah pokok, segala tunjangan berkala dan teratur, harga pembelian dari satu yang diberikan kepada pekerja, penggantian untuk perumahan yang diberikan cuma-cuma, dan penggantian untuk pengobatan dan perawatan kesehatan”

”Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan” (Rivai, 2004).

Panggabean (2004) mengatakan bahwa ”upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan”.

Dari beberapa pendapat tersebut, jelas bahwa gaji jumlahnya relatif tetap sedangkan besarnya upah berubah-ubah sesuai dengan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan.

3) Insentif

Panggabean (2004) mengemukakan bahwa ”Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar

yang ditentukan". Rivai (2004) menyatakan bahwa "Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*Pay for performance plan*)".

Simamora (2004) mengatakan bahwa insentif adalah "Kompensasi yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif"

Dari tiga pendapat tersebut, insentif merupakan tambahan imbalan (selain gaji atau upah) karena mampu bekerja lebih baik atau di atas standar yang ditetapkan perusahaan.

Fungsi utama dari insentif menurut Panggabean (2004) adalah "untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi".

Insentif yang diberikan pada karyawan dapat berupa insentif individu maupun insentif kelompok. "Insentif individu yang diberikan kepada per individu yang bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi individu yang dapat mencapai standar prestasi tertentu" (Panggabean, 2004). Untuk insentif kelompok diberikan kepada para karyawan secara berkelompok yang mampu mencapai standar prestasi tertentu dan semua anggota kelompok menerima pembayaran yang sama.

4) Tunjangan

Mathis dan Jackson (2002) mengemukakan bahwa "tunjangan karyawan adalah imbalan tidak langsung, seperti asuransi kesehatan, uang cuti, atau uang pensiun, diberikan kepada karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di organisasi". Ini berarti, tunjangan sama dengan imbalan tidak langsung dimana karyawan menerima nilai terukur dari imbalan tanpa benar-benar menerimanya secara tunai.

Tunjangan adalah unsur-unsur balas jasa yang diberikan dalam nilai rupiah secara langsung kepada karyawan individual dan dapat diketahui secara pasti. Tunjangan diberikan kepada karyawan dimaksud agar dapat menimbulkan/meningkatkan semangat kerja dan kegairahan bagi para karyawan.

Tunjangan adalah setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja, misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang gratis, bunga pinjaman rendah atau tanpa bunga, jasa kesehatan, bantuan liburan, dan skema pembelian saham. (Jangan dari blog)

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dikatakan bahwa tunjangan merupakan salah satu bagian dari imbalan tidak langsung, terukur, diberikan secara individual dan tidak diterimakan secara tunai, misalnya tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, tunjangan melahirkan, asuransi, dana pensiun dll.

5) Kompensasi tidak langsung

Bentuk kompensasi tidak langsung berbeda-beda demikian pula sebutan atau istilahnya. Ada yang menyebutnya program-program kompensasi tidak langsung, kompensasi pelengkap, program-program pelayanan, pembayaran diluar gaji atau upah, benefit karyawan, tunjangan karyawan dan lain-lain. Menurut Nawawi (2005) kompensasi tidak langsung adalah "sejumlah ganjaran yang bermaksud untuk memberikan rasa tenang bagi pekerja dan anggota keluarganya".

Kompensasi pelengkap atau *fringe benefit* merupakan salah satu bentuk pemberian kompensasi berupa penyediaan paket *benefit* dan program-program pelayanan karyawan, dengan maksud pokok untuk mempertahankan keberadaan karyawan sebagai anggota organisasi dalam jangka panjang. Kalau upah dan gaji merupakan kompensasi langsung karena langsung berkaitan dengan prestasi kerja, maka kompensasi pelengkap merupakan kompensasi tidak langsung berkaitan dengan prestasi kerja.

Saat ini kompensasi pelengkap berkembang pesat terutama karena : (1) Perubahan sikap karyawan, (2) Tuntutan serikat pekerja, (3) Persaingan yang memaksa perusahaan untuk menyediakan *benefit* yang menarik dan menjaga karyawannya, (4) Persyaratan- persyaratan yang ditetapkan pemerintah, (5) Tuntutan kenaikan biaya hidup.

Kompensasi tidak langsung meliputi tunjangan (pensiun, pesangon, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan kerja) dan pelayanan (majalah, sarana olah raga, perayaan hari raya, program lainnya)

Dengan kata lain, jenis tunjangan dan pelayanan dapat dikelompokkan sebagai berikut : (1) Jaminan rasa aman karyawan (*Employee Security*); (2) Gaji dan upah yang dibayar pada saat karyawan tidak bekerja (*Pay for time not worked*); (3) Bonus dan penghargaan (*Bonuses and Rewards*), (4) Program Pelayanan (*Services Program*).

Menurut Rivai (2004), "Kompensasi tidak langsung atau *fringe benefit* merupakan tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan". Misalnya asuransi, tunjangan, uang pensiun dan lain-lain. Panggabean (2004) mencontohkan kompensasi tidak langsung diantaranya adalah "asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan bantuan perumahan".

Beberapa keuntungan atau manfaat yang didapat organisasi dengan pemberian kompensasi pelengkap kepada karyawannya diantaranya adalah : (1) Peningkatan semangat kerja dan kesetiaan, (2) Penurunan *turn over* karyawan dan absensi, (3) Pengurangan kelelahan, (4) Pengurangan pengaruh serikat buruh/pekerja, Hubungan masyarakat yang lebih baik, (5) Pemuasan kebutuhan-kebutuhan karyawan, (6) Meminimalkan biaya kerja lembur, (7) Mengurangi kemungkinan intervensi pemerintah.

Dengan perkataan lain kompensasi pelengkap adalah upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan dan tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja

d. Macam-Macam Kompensasi

Menurut Mathis dan Jackson (2002), "imbalan dapat berbentuk intrinsik (internal) atau ekstrinsik (eksternal)". Imbalan instrinsik antara lain termasuk pujian yang didapatkan untuk penyelesaian suatu proyek atau berhasil memenuhi beberapa tujuan kinerja. Efek psikologis dan sosial yang lain dari kompensasi juga merupakan gambaran dari jenis imbalan instrinsik. "Contoh faktor intern organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah dana organisasi, dan serikat pekerja". Dana organisasi merupakan kemampuan organisasi untuk melaksanakan kompensasi tergantung pada dana yang terhimpun untuk keperluan tersebut. Terhimpunnya dana tentunya sebagai akibat prestasi-prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan. Makin besarnya prestasi kerja maka makin besar pula keuntungan organisasi/perusahaan. Besarnya keuntungan perusahaan akan memperbesar himpunan dana untuk kompensasi, maka pelaksanaan kompensasi akan makin baik. Begitu pula sebaliknya. Untuk serikat kerja, para pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja juga dapat mempengaruhi pelaksanaan atau penetapan kompensasi dalam suatu perusahaan. Serikat pekerja dapat menjadi simbol kekuatan pekerja di dalam menuntut perbaikan nasib. Keberadaan serikat

pekerja perlu mendapatkan perhatian atau perlu diperhitungkan oleh pihak manajemen.

Imbalan ekstrinsik bersifat terukur, memiliki bentuk imbalan moneter maupun non moneter. Komponen terukur dari program kompensasi terdapat pada kedua jenis umum kompensasi (langsung dan tidak langsung). Dengan jenis kompensasi bersifat langsung, imbalan moneter diberikan oleh pengusaha. Gaji pokok dan gaji variabel merupakan bentuk paling umum dari kompensasi langsung, sedangkan kompensasi tidak langsung biasanya dalam bentuk tunjangan karyawan.

Contoh faktor ekstem pegawai dan organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah sebagai berikut: penawaran dan permintaan kerja, biaya hidup, kebijaksanaan pemerintah, kondisi perekonomian nasional.

Mengacu pada hukum ekonomi pasar bebas, kondisi dimana penawaran (*supply*) tenaga kerja lebih dari permintaan (*demand*) akan menyebabkan rendahnya kompensasi yang diberikan. Sebaiknya bila kondisi pasar kerja menunjukkan besarnya jumlah permintaan tenaga kerja sementara penawaran hanya sedikit, maka kompensasi yang diberikan akan besar. Besarnya nilai kompensasi yang ditawarkan suatu organisasi merupakan daya tarik calon pegawai untuk memasuki organisasi tersebut. Namun dalam keadaan dimana jumlah tenaga kerja lebih besar dari lapangan kerja yang tersedia, besarnya kompensasi sedikit banyak menjadi terabaikan.

Besarnya kompensasi terutama upah/gaji harus disesuaikan dengan besarnya biaya hidup (*cost of living*). Yang dimaksud biaya hidup disini adalah biaya hidup minimal. Paling tidak kompensasi yang diberikan harus sama dengan atau di atas biaya hidup minimal. Jika kompensasi yang diberikan lebih rendah dari biaya hidup minimal, maka yang terjadi adalah proses pemiskinan bangsa.

Sebagai pemegang kebijakan, pemerintah berupaya melindungi rakyatnya dari kesewenang-wenangan dan keadilan. Dalam kaitannya dengan kompensasi, pemerintah menentukan upah minimum, jam kerja/hari, untuk pria dan wanita, pada batas umur tertentu. Dengan peraturan tersebut pemerintah menjamin berlangsungnya proses pemakmuran bangsa hingga dapat mencegah praktek-praktek organisasi yang dapat memiskinkan bangsa.

Kompensasi yang diterima oleh pegawai di negara-negara maju jauh lebih besar dari yang diterima negara-negara berkembang dan atau negara miskin. Besarnya rata-rata kompensasi yang diberikan oleh organisasi-organisasi dalam suatu negara mencerminkan kondisi perekonomian negara tersebut dan penghargaan negara terhadap sumber daya manusianya.

2. Disiplin

a. Pengertian Disiplin Kerja

Keberhasilan karyawan dalam menjalankan kewajibannya sangat tergantung pada kesediaan untuk berkorban dan bekerja keras dengan menjauhkan diri dari kepentingan pribadi atau golongan, maka perlu sekali dimiliki

kedisiplinan dan mentalitas yang teguh serta memiliki pendirian yang tegas untuk bekerja secara efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. “Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004). Menurut Saydam (2005) “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”.

Berdasarkan pendapat mengenai pengertian kedisiplinan, maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dan peraturan prosedur kerja yang ada.

b. Bentuk-Bentuk Disiplin

Rivai (2004) mengemukakan bentuk-bentuk disiplin yaitu: (1) Disiplin retributif (*retributive discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah. (2) Disiplin korektif (*corrective discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat. (3) Perspektif hak-hak individu (*individual right perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner. (4) Perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Berikut ini disajikan perspektif dari disiplin kerja karyawan menurut Rivai

(2004):

Tabel 2.1

Perspektif Disiplin Karyawan

Perspektif	Definisi	Tujuan Akhir
Retributif	Para pengambil keputusan mendisiplinkan dengan suatu cara yang proporsional terhadap sasaran. Dengan tidak melakukan hal seperti itu akan dianggap tidak adil oleh orang-orang yang bertindak secara tidak tepat.	Menghukum si pelanggar
Korektif	Pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan-peraturan harus diperlakukan sebagai masalah-masalah yang dikoreksi daripada sebagai pelanggaran-pelanggaran yang mesti dihukum. Hukuman akan lunak sebatas pelanggar menunjukkan kemauan untuk mengubah perilakunya.	Membantu karyawan mengoreksi perilaku yang tidak dapat diterima sehingga dia dapat terus dikaryawan oleh perusahaan.
Hak-Hak Individual	Disiplin hanya tepat jika terdapat alasan yang adil untuk menjatuhkan hukuman. Hak-hak karyawan lebih diutamakan daripada tindakan disiplin.	Melindungi hak-hak individu
Utilitarian	Tingkat tindakan disiplin diambil tergantung pada bagaimana disiplin itu akan mempengaruhi produktivitas dan profitabilitas. Biaya penggantian karyawan dan konsekuensi-konsekuensi memperkenankan perilaku yang tidak wajar perlu dipertimbangkan. Karena biaya penggantian karyawan kian melambung, maka kerasya disiplin hendaknya semakin menurun. Karena konsekuensi membiarkan perilaku yang tidak terpuji harus meningkat, maka demikian pula kerasnya hukum.	Memastikan bahwa faeda-faeda tindakan disiplin melebihi konsekuensi-konsekuensi negatifnya.

Sumber: Rivai, 2004:445.

c. Pendekatan Disiplin

Berkaitan dengan bentuk-bentuk disiplin di atas, maka Rivai (2004) juga mengemukakan tentang bagaimana melakukan pendekatan disiplin kerja. Terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner: (1) Aturan tungku panas (*hot stove rule*) Menurut pendekatan ini, tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog dengan menyentuh sebuah tungku panas, (a) Membakar dengan segera, (b) Memberi peringatan, (c) Memberikan hukuman yang konsisten, (d) Membakar tanpa membedakan; (2) Tindakan disiplin progresif (*progressive discipline*) Tindakan disiplin progresif dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran. Tujuan tindakan ini adalah membentuk program disiplin yang berkembang mulai dari hukuman yang ringan hingga yang sangat keras. Disiplin progresif dirancang untuk memotivasi karyawan agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela. Penggunaan tindakan ini meliputi serangkaian pertanyaan mengenai kerasnya pelanggaran. Manajer hendaknya mengajukan pertanyaan-pertanyaan ini secara berurutan untuk menentukan tindakan.

Pedoman-pedoman yang dianjurkan untuk tindakan disipliner bagi pelanggaran-pelanggaran yaitu: (1) suatu peringatan lisan, (2) suatu peringatan tertulis dan (3) terminasi. Pelanggaran lisan contohnya: kelalaian dalam pelaksanaan tugas, ketidakhadiran kerja tanpa ijin, dan inefisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan. Pelanggaran tertulis selanjutnya terminasi misalnya: tidak berada ditempat kerja, kegagalan melapor kerja satu atau dua harus berturut-turut

tanpa adanya pemberitahuan, kecerobohan dalam pemakaian properti perusahaan. Sedangkan pelanggaran yang mengarah pada pemecatan langsung adalah: pencurian di tempat kerja, terlibat perkelahian di tempat kerja, pemalsuan kartu jam hadir kerja, kegagalan melapor kerja tiga hari berturut-turut tanpa adanya pemberitahuan; (1) Tindakan disiplin positif. Dalam pendekatan ini, berprinsip bahwa hukuman tidaklah memotivasi karyawan mengubah suatu perilaku. Namun, hukuman hanya mengajar seseorang agar ikut atau membenci alokasi hukuman yang dijatuhkan penyelia. Penekanan pada hukuman ini dapat mendorong para karyawan untuk menipu penyelia mereka daripada mengoreksi tindakan-tindakannya. Tindakan indisipliner positif dimaksudkan untuk menutupi kelemahan tadi, yaitu mendorong para karyawan memantau perilaku-perilaku mereka sendiri dan memikul tanggung jawab atas konsekuensi-konsekuensi dari tindakan-tindakan mereka. Disiplin positif bertumpukan pada konsep bahwa para karyawan mesti memikul tanggung jawab atas tingkah laku pribadi mereka dan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Persyaratan yang perlu bagi disiplin positif adalah pengkomunikasian persyaratan-persyaratan pekerjaan dan peraturan-peraturan kepada para karyawan. Setiap orang mesti mengetahui, pada saat diangkat jadi pegawai dan seterusnya, apa yang diharapkan oleh penyelia dan manajemen. Tindakan disiplin positif adalah setiap dengan disiplin progresif dalam hal bahwa tindakan ini juga menggunakan serentetan langkah yang akan meningkatkan urgensi dan kerasnya hukuman sampai ke langkah terakhir yakni pemecatan.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi sangat perlu di perhatikan oleh pemimpin perusahaan, karena motivasi merupakan sarana yang dapat mendorong karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan. Pemberian motivasi yang baik dan sesuai maka akan dapat memberikan kepuasan dan semangat karyawan dalam bekerja. Perilaku seseorang pada umumnya dimotivasi keinginan untuk memperoleh tujuan tertentu.

Menurut Mangkunegara (2009) menyimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Sedangkan menurut Hasibuan (2002) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerjasama, efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Robbin & Judge (2008) menyebutkan bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Pendapat lain dikemukakan oleh Robbin & Judge (2008) yang mengatakan bahwa motivasi merupakan suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Luthan (2006), motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Dengan demikian, kunci untuk memahami proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan dan insentif. *Kebutuhan* tercipta saat tidak adanya keseimbangan fisiologis atau psikologis. Misalnya, kebutuhan muncul saat sel dalam tubuh kehilangan makanan atau air atau ketika tidak ada orang lain yang bertindak sebagai teman atau sahabat. Meskipun kebutuhan psikologi mungkin berdasarkan defisiensi, tapi kadang juga tidak. Misalnya, individu dengan kebutuhan kuat untuk maju mungkin mempunyai sejarah pencapaian yang konsisten. *Dorongan*, atau motif terbentuk untuk mengurangi kebutuhan. Dorongan fisiologis dan psikologis adalah tindakan yang berorientasi dan menghasilkan daya dorong dalam meraih insentif. Hal tersebut adalah proses motivasi. Contohnya, kebutuhan akan makanan dan minuman, diterjemahkan sebagai dorongan lapar dan haus, dan kebutuhan berteman menjadi dorongan untuk berafiliasi. Insentif, pada akhirnya siklus motivasi adalah insentif, didefinisikan sebagai semua yang akan mengurangi kebutuhan dan dorongan. Dengan demikian memperoleh insentif akan cenderung memulihkan keseimbangan fisiologis atau psikologis dan akan mengurangi dorongan. Makan, minum, dan berteman cenderung akan memulihkan keseimbangan dan mengurangi dorongan yang ada.

Dari berbagai pengertian motivasi di atas dapat ditarik kesimpulan motivasi adalah dorongan atau daya penggerak yang dapat menciptakan kegairahan dalam bekerja sehingga akan dapat menghasilkan produktifitas kerja yang sesuai dengan tanggung jawab kerja serta mendapatkan kesempurnaan dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan tersebut.

b. Teori Motivasi Maslow

Maslow berpendapat bahwa seseorang bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasannya. Teori motivasi Maslow terkenal dengan sebutan hierarki kebutuhan yaitu hierarki lima kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri yang ada ketika setiap kebutuhan pada dasarnya telah dipenuhi, kebutuhan yang berikutnya menjadi dominan (Robbins dan Judge, 2008).

Hierarki kebutuhan Maslow dalam Mathis dan Jackson (2011) mengemukakan dikelompokkan menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan yang lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Asumsi dari teori ini

adalah pekerja di masyarakat modern dan yang berkembang secara teknologi pada dasarnya telah memenuhi kebutuhan fisiologis, keselamatan dan kebersamaan mereka. Oleh karena itu, mereka akan termotivasi oleh kebutuhan akan rasa harga diri dan penghargaan dari orang lain, dan kemudian kebutuhan akan aktualisasi diri. Akibatnya, kondisi untuk memenuhi kebutuhan ini harus ada di tempat kerja guna memungkinkan pekerjaan itu sendiri menjadi berarti dan memberikan motivasi.

Menurut Maslow dalam Mangkunegara (2009) kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki dalam lima jenjang kebutuhan sebagai berikut: (a) Kebutuhan fisiologis, (b) Kebutuhan rasa aman; (c) Kebutuhan untuk merasa memiliki, (d) Kebutuhan akan harga diri, (e) Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri.

Teori Maslow menitik beratkan pada kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh para pegawai untuk mencapai kepuasan, dan dorongan-dorongan yang menyebabkan para pegawai berperilaku tertentu. Pada hakikatnya manusia melakukan tindakan dengan tujuan memenuhi kebutuhannya. Oleh karena itu penting artinya bagi para manajer untuk memahami kebutuhan yang umumnya paling penting bagi manusia. Teori motivasi menurut Maslow terdiri atas lima kebutuhan dasar manusia yaitu antara lain :

1) *Physiological needs* (Kebutuhan Fisiologis)

Yaitu kebutuhan – kebutuhan untuk mempertahankan hidup yaitu yang terdiri dari pangan, sandang, papan. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat. Dalam penenuhan kebutuhan

fisiologis dapat diartikan bahwa kebutuhan ini berhubungan dengan kompensasi yang diberikan perusahaan karena kompensasi adalah hak yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan guna untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Mangkunegara (2009:95) mengemukakan bahwa kebutuhan fisiologis meliputi kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernapas dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Luthan (2006:280) berpendapat bahwa kebutuhan fisiologis adalah tingkat paling dasar dalam hierarki ini yang umumnya berhubungan dengan kebutuhan primer seperti lapar, haus, tidur dan seks. Menurut teori, sekali kebutuhan dasar terpenuhi, mereka tidak lagi memotivasi. Misalnya, orang yang kelaparan akan berjuang memperoleh wortel yang susah di dapat. Akan tetapi, setelah makan wortel tersebut, orang tidak akan berjuang memperoleh yang lainnya lagi dan hanya akan termotivasi oleh tingkat kebutuhan yang lebih tinggi.

2) *Safety needs* (Kebutuhan Keamanan)

Yaitu kebutuhan yang berwujud kebutuhan akan keamanan jiwa di tempat kerja maupun diluar jam kerja. Dan dimanapun karyawan itu berada serta kebutuhan akan keamanan harta. Dari pengertian di atas maka dapat di simpulkan bahwa kebutuhan keamanan berhubungan erat dengan faktor K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan. Mangkunegara (2009) menjelaskan bahwa kebutuhan rasa aman meliputi kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan

hidup. Dijelaskan oleh Luthan (2006) bahwa jika kebutuhan keamanan terpuaskan, mereka tidak akan memotivasi lagi.

3) *Social needs* (Kebutuhan Sosial)

Yaitu sebagai makhluk sosial manusia untuk berkelompok. Kebutuhan sosial mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik, dan persahabatan. Pada tingkat ini manusia sudah ingin bergabung dengan kelompok-kelompok lain ditengah masyarakat. Dijelaskan oleh Mangkunegara (2009) bahwa kebutuhan sosial adalah kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

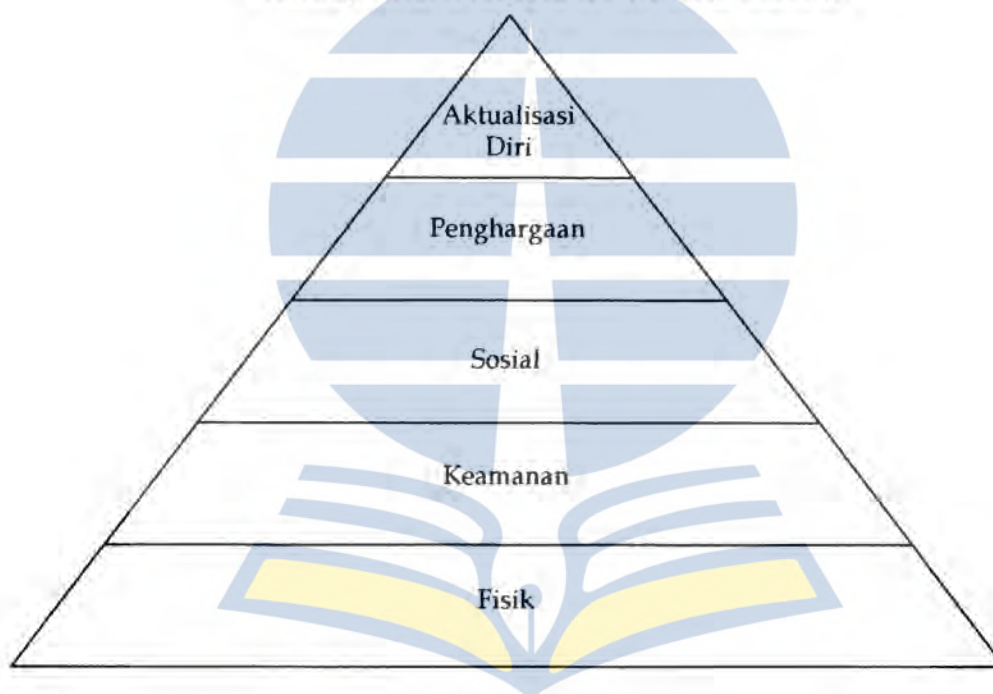
4) *Esteem needs* (Kebutuhan Harga Diri)

Yaitu kebutuhan yang menyangkut faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi dan prestasi, dan faktor penghormatan dari luar misalnya status, pengakuan, dan perhatian. Pada tingkat ini, manusia sudah menjaga image. Karena merasa harga dirinya sudah meningkat dari sebelumnya. Dari penjelasan diatas dapat di simpulkan bahwa bonus dan promosi jabatan yang menjadi faktor terpenting dalam pemenuhan kebutuhan harga diri. Kebutuhan harga diri yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai orang lain (Mangkunegara, 2009). Senada dengan pendapat Luthan (2006) bahwa kebutuhan harga diri meliputi kebutuhan akan kekuasaan, prestasi, dan status, serta penghargaan diri dan penghargaan pada orang lain.

5) *Self actualization needs* (Kebutuhan Aktualisasi Diri)

Dalam hubungannya dengan pimpinan, yang tentunya sudah mencapai tingkat kemakmuran tertinggi, ada kesadaran baru bahwa kebahagiaan hidup ternyata tak bisa terpenuhi dengan kepuasan yang bersifat material dan fisik. Maka lahirlah dorongan di kalangan ini untuk melakukan amal-amal khususnya usaha perusahaan yang dapat memenuhi kebutuhan spiritual mereka sendiri.

Gambar 2.1
Konsep Hirarki Kebutuhan Menurut Maslow



Sumber: Robbin & Judge (2008:224)

Dijelaskan oleh Maslow dalam Robbins dan Judge (2008) bahwa pemisahan lima kebutuhan ke dalam urutan-urutan yang lebih tinggi dan lebih rendah. Kebutuhan biologis dan rasa aman dideskripsikan sebagai kebutuhan tingkat bawah (*lower-order needs*), kebutuhan social, penghargaan dan aktualisasi diri

sebagai kebutuhan tingkat atas (*higher-order needs*). Perbedaan antara kedua tingkatan tersebut didasarkan pada dasar pemikiran bahwa kebutuhan tingkat atas dipenuhi secara internal (di dalam diri seseorang), sementara kebutuhan tingkat rendah secara dominan dipenuhi secara eksternal (oleh hal-hal seperti imbalan kerja, kontrak serikat kerja dan masa jabatan).

Abraham Maslow menyebutkan bahwa kebutuhan tiap manusia tumbuh secara progresif yaitu ketika kebutuhan tingkat terendah terpenuhi maka individu bersangkutan mencari kebutuhan berikutnya yang lebih tinggi lagi sampai yang tertinggi. Hirarki kebutuhan individu mulai dari terendah yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, sosial, harga diri, sampai yang tertinggi yaitu aktualisasi diri.

Selanjutnya, dalam kaitannya dengan kepemimpinan Maslow dalam Mangkunegara (2009) berpendapat bahwa orang dewasa (pegawai bawahan) secara normal harus terpenuhi minimal 85 persen kebutuhan fisiologis, 70 persen kebutuhan rasa aman, 50 persen kebutuhan sosial, 40 persen kebutuhan penghargaan dan 15 persen kebutuhan aktualisasi diri. Jika tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan mengalami konflik diri, keluarga dan bisa juga menjadi penyebab terjadinya konflik kerja. Dengan demikian, jika kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pemimpin akan mengalami kesulitan dalam memotivasi kerja pegawai.

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Prestasi yang diraih oleh karyawan tidak terlepas dari adanya manajemen dalam menciptakan kepuasan kerja, prestasi kerja merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan produk atau jasa untuk mendorong tercapainya sasaran yang diinginkan. Mangkunegara (2009) memberikan pengertian bahwa kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Rivai (2004) mencoba mempertegas tentang pengertian kinerja yaitu “merupakan hasil kerja yang konkret yang dapat diamati dan dapat diukur”. Prabowo (2005) mengemukakan bahwa “kinerja lebih merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai”.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat diketahui bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

b. Pengukuran Kinerja

Untuk mengetahui kinerja perlu diketahui faktor-faktor yang dapat diukur dari apa yang dihasilkan. Mathis dan Jackson (2009) mengemukakan bahwa

kinerja dapat diindikasikan atau diukur melalui: (1) Kuantitas *out put*., (2) Kualitas *out put*, (3) Jangka waktu *out put*, (4) Kehadiran di tempat kerja. Sikap kooperatif.

Kelima pengukuran kinerja tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Kuantitas *out put*

Dalam hal ini kuantitas kerja dapat dilihat dari output yang dihasilkan karyawan, dengan mempertimbangkan tugas-tugas reguler, tetapi juga berapa cepat ia menyelesaikan tugas ekstra atau mendesak.

2) Kualitas *out put*

Dalam hal ini kualitas kerja dapat dilihat dari ketepatan, keterampilan, ketelitian dan kerapian. Jika karyawan dapat bekerja dengan tepat dan teliti berarti ia tidak melakukan kesalahan-kesalahan sehingga hasil kinerjanya bagus. Selain itu, jika ia dapat bekerja dengan terampil berarti hasilnya juga rapi yang mencerminkan kinerja yang bagus.

3) Jangka waktu *out put*

Kinerja karyawan juga dapat dilihat dari jangka waktu ia menghasilkan output kerja. Semakin singkat waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan (tentunya dengan hasil yang tepat), maka kinerja karyawan tersebut bagus.

4) Kehadiran di tempat kerja

Tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja juga menjadi ukuran bagi kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kehadirannya, berarti karyawan tidak pernah absen (tidak hadir), dengan demikian jika karyawan selalu hadir di tempat kerja berarti ia akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Selain itu, kehadiran di tempat

kerja juga dapat direfleksikan dari tingkat keterlambatan karyawan di tempat kerja. Maksudnya, jika ia sering terlambat berarti ia memiliki kinerja yang buruk.

5) Sikap kooperatif

Sikap kooperatif dilihat dari kemampuan karyawan dapat menyikapi perubahan yang terjadi, seperti perubahan pekerjaan, teman sekerja dalam satu tim kerja.

Beberapa standar yang lain di antaranya dikemukakan oleh Lopez dalam Listianto dan Setiaji (2008) dalam studinya mengukur prestasi kerja secara umum yang kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar, yaitu meliputi (1) kuantitas kerja, (2) kualitas kerja, (3) pengetahuan tentang pekerjaan, (4) pendapat atau pernyataan yang disampaikan, (5) keputusan yang diambil, (6) perencanaan kerja, (7) daerah organisasi kerja.

Pengukuran lain menambahkan tiga kriteria yang disebutkan Bernandin dan Russel dalam Listianto dan Setiaji (2008) mencakup 6 (enam) kriteria primer, yaitu : (1) *Quality*, merupakan tingkat sejauhmana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan, (2) *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan, (3) *Timeliness*, merupakan sejauhmana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain, (4) *Cost effectiveness*, sejauhmana penggunaan sumberdaya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya,

(5) *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauhmana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan, (6) *Interpersonal impact*, merupakan tingkat sejauhmana pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

5. Pengaruh Kompensasi, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

a. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Kompensasi adalah pemberian penghargaan kepada karyawan atas kerjanya pada perusahaan, yang tercermin dari kontribusi jasa atau dari kinerjanya. Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan (Rivai, 2004). Akibat dari ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi tersebut, akan memicu munculnya keluhan karyawan, mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan, yang pada gilirannya akan menurunkan prestasi kerja karyawan.

Kompensasi penting bagi organisasi, karena program-program kompensasi adalah merupakan pencerminan supaya organisasi itu dapat mempertahankan sumber daya manusia, yaitu dengan memberikan gaji, upah, insentif, tunjangan dan kompensasi tidak langsung. Pemberian kompensasi ini diharapkan dapat

menarik karyawan yang cakap masuk ke dalam organisasi, mendorong mereka untuk berprestasi, mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas agar tetap setia.

b. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi

Organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan ini. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan motivasi kerja karyawan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi untuk mendukung motivasi para karyawan. Dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakan. Hasil penelitian Dito (2010) menyatakan bahwa kompensasi dapat meningkatkan motivasi secara signifikan dan mampu motivasi mampu meningkatkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja.

c. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Kedisiplinan adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dan peraturan prosedur kerja yang ada. Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi sebuah perusahaan mencapai hasil yang optimal (Rivai, 2004). Disiplin bila sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan akan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana mestinya. Dengan demikian disiplin kerja seseorang dalam bekerja merupakan sikap atau perlakuan ketaatan, ketertiban, tanggung jawab dan loyalitas pegawai terhadap segala tata tertib yang berlaku dalam organisasi. Bila pegawai bertindak atau berbuat sesuai dengan keinginan organisasi maka peraturan itu menjadi efektif. Disiplin kerja bila pegawai datang tepat waktu, mempergunakan alat kantor dengan rasa tanggungjawab, hasil pekerjaan memuaskan dan bila bekerja dengan semangat tinggi (Larternner, 1983). Berdasarkan pendapat ahli tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki seorang pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Hasil penelitian Crissida (2013) menunjukkan disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

d. Pengaruh Disiplin terhadap Motivasi

Seperti dikatakan Rivai (2004) bahwa kedisiplinan adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dan peraturan prosedur kerja yang ada. Jika disiplin sudah melekat dalam diri karyawan, maka akan memotivasi atau mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat lagi. Kepatuhan terhadap seluruh peraturan dan tata tertib di perusahaan, dapat membangkitkan atau menstimuli karyawan untuk bekerja lebih baik, karena jika ada pelanggaran atau bekerja tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku maka karyawan akan mendapatkan sanksi. Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja, semakin disiplin karyawan maka akan semakin tinggi motivasinya untuk bekerja lebih baik.

e. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah unsur yang dapat menggerakkan seorang karyawan untuk merubah tingkah lakunya agar lebih baik dan sesuai dengan tuntutan perusahaan. Dengan motivasi diharapkan karyawan tetap bekerja dengan baik dan selalu memberikan prestasi yang terbaik bagi perusahaan (Saydam, 2005). Tujuan perusahaan akan sulit dicapai, bila karyawan tidak mau menggali potensi yang ada dalam dirinya untuk bekerja semaksimal mungkin. Untuk itu, perusahaan harus berusaha bagaimana agar karyawan tetap bergairah dalam bekerja dan selalu mempunyai perilaku positif dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

B. Penelitian Terdahulu

1. Fais (2013)

Fais (2013) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Bank Mandiri Madiun). Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh variabel budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, menganalisis dan menjelaskan pengaruh variabel budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, menganalisis dan menjelaskan pengaruh variable budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan. Jenis penelitian yang digunakan penelitian penjelasan (*explanatory research*). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Mandiri Madiun sebanyak 50 orang karyawan dan diteliti semua sebagai sampel penelitian. Analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis jalur (*path analysis*). Dari hasil analisis inferensial dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan, motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi sudah melekat dalam diri karyawan Bank Mandiri Madiun, tetapi kalau melalui kepuasan karyawan pengaruhnya lebih kecil yaitu sebesar 0,117 daripada pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 0,437. Motivasi kerja sudah tepat diterapkan pada Bank

Mandiri Madiun, tetapi kalau melalui kepuasan karyawan pengaruhnya lebih kecil yaitu sebesar 0,167 daripada pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 0,301. (6) Dari hasil koefisien determinasi sebesar 0.763 yang berarti informasi yang terkandung dalam data adalah sebesar 76,3% dapat dijelaskan oleh model (budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan karyawan), sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang belum ada di dalam model dan error yaitu sebesar 23,7%.

2. Falaki (2007)

Falaki (2007) meneliti Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PG. Kerebet Baru Bululawang Malang. Pengajuan hipotesis: H1: Ada pengaruh secara simultan antara motivasi (X1) dan disiplin (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). H2: Ada pengaruh secara parsial antara motivasi (X1) dan disiplin (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini dilakukan di PG. Kerebet Baru Bululawang Malang terhadap 67 orang sampel (responden) dari 662 orang populasi yang ada. Data pokok diperoleh dengan menyebarkan kuisioner dan menggunakan alat analisis korelasi berganda, regresi berganda dengan uji signifikan F dan t. Dari hasil analisis korelasi berganda dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara simultan antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, motivasi dan disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja dari pada disiplin.

3. Prihantoro (2012)

Prihantoro (2012) Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen (Studi Kasus Madrasah di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati). Sampel penelitian adalah guru MTs dan MA Salafiyah Kajen sebanyak 52 orang guru MTs dan 57 orang guru MA. Dengan menggunakan analisis SEM disimpulkan bahwa motivasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen. Selain itu, disimpulkan pula bahwa motivasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja, dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja.

4. Tri (2014)

Tri (2014) menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kematangan Bawahan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan. Tujuan penelitian untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, menganalisis dan menjelaskan pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja, menganalisis dan menjelaskan pengaruh variabel kematangan bawahan terhadap motivasi kerja, menganalisis dan menjelaskan pengaruh variabel kematangan bawahan terhadap kinerja karyawan, serta menganalisis dan menjelaskan pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian *survey*. Analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis jalur (*path analysis*). Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa

gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, kematangan bawahan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kematangan bawahan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

5. Crissida (2013)

Crissida (2013) meneliti Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Summit OTO Finance Cabang Jember. Dalam mencapai tujuan dalam organisasi ada beberapa factor yang akan mempengaruhinya, antara lain : budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja para karyawan. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa budaya organisasi (X1), lingkungan kerja fisik (X2), dan disiplin kerja (X3) secara simltan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil analisis secara parsial menunjukkan budaya organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Lingkungan kerja fisik (X2). Secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan untuk disiplin kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

6. Mahmuda (2014)

Mahmuda (2014) meneliti Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan. Alat analisis yang digunakan adalah regresi berganda dengan kesimpulan: (1) secara simultan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. (2) secara parsial Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Disiplin dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

7. Dito (2010)

Dito (2010) menganalisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Sampel yang digunakan sebanyak 57 responden dengan menggunakan metode *simple random sampling*. Berdasarkan uji-t yang dilakukan dan hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi dan pada hasil analisis regresi diketahui bahwa Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Dan berdasarkan hasil dua analisis regresi linier di atas dapat dilakukan uji mediasi (intervening) sehingga diketahui bahwa variabel motivasi mampu menjadi variabel intervening oleh karena perhitungan

standardized coefficients untuk pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja lebih besar disbanding pengaruh secara langsung kompensasi terhadap kinerja.

8. Listianto dan Setiaji (2008)

Listianto dan Setiaji (2008) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta). Dari hasil penelitian disimpulkan: a) Pada hasil uji ketepatan model, diperoleh kesimpulan bahwa ketiga variabel independen yakni motivasi, kepuasan kerja, dan variabel disiplin kerja ke dalam model sudah tepat. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat signifikansi uji F sebesar 0,000. b) Hasil pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai R^2 sebesar 0,94 Hal ini menunjukkan pemilihan variabel motivasi, kepuasan kerja, variabel disiplin kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan PDAM Surakarta sebesar 94,2 persen. Sisanya 5,8 persen ditentukan oleh variabel-variabel lain di luar model. c) Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda variabel motivasi, kepuasan kerja, dan variabel disiplin kerja terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Untuk mempermudah dalam melihat hasil penelitian terdahulu, dapat dilihat dalam tabel 2.1 berikut:

Tabel 2.2 Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
1	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Bank Mandiri Madiun). (Fais, 2013)	Motivasi, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja	Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan, motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PG. Kregbet Baru Bululawang Malang (Falaki, 2007)	Motivasi, Disiplin, Kinerja Karyawan	Ada pengaruh secara simultan antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, motivasi dan disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja dari pada disiplin
3	Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen (Studi Kasus Madrasah di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati). (Prihantoro, 2012)	Kinerja, Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Komitmen	Motivasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen. Selain itu, disimpulkan pula bahwa motivasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja, dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja
4	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kematangan Bawahan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Tri, 2014).	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kematangan Bawahan, Motivasi, Kinerja Karyawan	Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, kematangan bawahan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kematangan bawahan

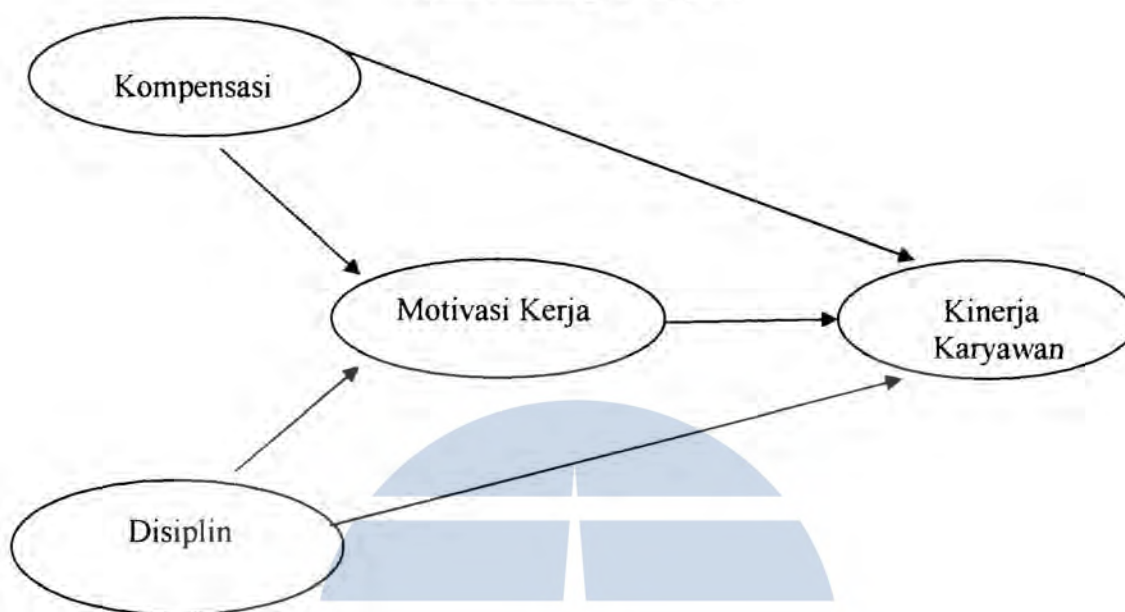
			berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Summit OTO Finance Cabang Jember (Crissida, 2013).	Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	Budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan. (Mahmuda, 2014)	Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin, Kompensasi, Kinerja karyawan	Secara simultan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Secara parsial Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Disiplin dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
7	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Dito, 2010)	Kompensasi Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi, Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Motivasi mampu menjadi ntuk le intervening oleh karena perhitungan

			standardized coefficients untuk pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja lebih besar dibanding pengaruh secara langsung kompensasi terhadap kinerja.
8	Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta) (Listianto dan Setiaji, 2008)	Motivasi, Kepuasan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	Variabel motivasi, kepuasan kerja, variabel disiplin kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 94,2 persen. Sisanya 5,8 persen ditentukan oleh variabel-variabel lain di luar model. Motivasi, kepuasan kerja, dan variabel disiplin kerja terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

C. Kerangka Berpikir

Dari dasar teori yang dijelaskan di depan maka dapat dirumuskan kerangka berpikir tentang pengaruh kompensasi, disiplin dan motivasi terhadap kinerja disajikan pada gambar 2.3.

Gambar 2.2
Model Kerangka Berpikir



Berikut ini disajikan ringkasan penelitian terdahulu sebagai tinjauan empiris yang melatarbelakangi model konsep penelitian pada tabel 2.2 berikut ini.

Tabel 2.3 Perbedaan dan Persamaan Konsep Penelitian Sekarang dengan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Kompensasi	Disiplin	Motivasi kerja	Kinerja Karyawan
1	Fais (2013)			√	√
2	Falaki (2007)		√	√	√
3	Prihantoro (2012)		√	√	√
4	Tri (2014)			√	√
5	Crissida (2013)		√		√
6	Mahmuda (2014)	√	√	√	√
7	Dito (2010)	√		√	√
8	Listianto dan Setiaji (2008)		√	√	√

D. Model Hipotesis Penelitian

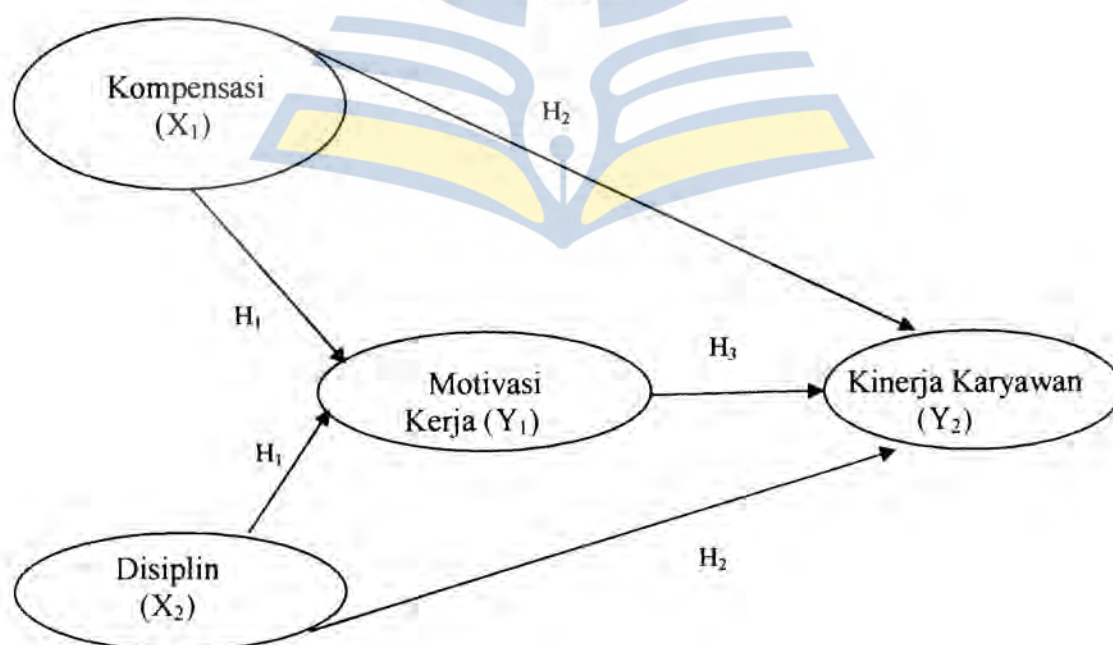
Berdasarkan kerangka konsep yang digambarkan sebelumnya, maka model hipotesis tentang pengaruh budaya kompensasi, disiplin, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.4, .

Berdasarkan model hipotesis tersebut, maka hipotesis yang dirumuskan dan akan diuji kebenarannya melalui penelitian ini adalah:

H₁ : Diduga Terdapat pengaruh signifikan kompensasi (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y₂), baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap motivasi kerja (Y₁).

H₂ : Diduga Terdapat pengaruh signifikan variabel disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y₂), baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap motivasi kerja (Y₁).

Gambar 2.3
Model Hipotesis



Hipotesis tersebut bersumber dan didasarkan pada teori-teori tentang konsep kompensasi, disiplin, motivasi kerja dan kinerja karyawan dari masing-masing variabel dihipotesiskan disertai teori pendukung pendapat dan hasil dari penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini.

E. Definisi Operasional Variabel

a. Kompensasi (X_1)

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rivai,2004). Sesuai dengan kondisi perusahaan, maka indikator kompensasi meliputi:

1) Gaji ($X1$)

Gaji sebagai imbalan (bayaran) tetap yang diterima seorang karyawan, bersifat konsisten dari waktu-waktu dan tidak memperhatikan jumlah jam kerja. Itemnya adalah: (a) Kesesuaian gaji dengan peraturan pemerintah (UMR), (b) Kesesuaian gaji dengan harapan karyawan, (c) Sistem penggajian yang diterapkan perusahaan

2) Insentif ($X2$)

Insentif merupakan tambahan imbalan (selain gaji) karena mampu bekerja lebih baik atau diatas standar yang ditetapkan perusahaan. Itemnya adalah: (1) Besar kecilnya insentif yang diberikan kepada karyawan, (2) Kriteria-kriteria pemberian insentif, (3) Kesesuaian insentif dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan.

3) Tunjangan (X3)

Tunjangan karyawan adalah imbalan tidak langsung, seperti asuransi kesehatan, uang cuti, atau uang pensiun, diberikan kepada karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di perusahaan. Itemnya adalah: (a) Adanya asuransi kesehatan, (b) Adanya tunjangan hari raya, (c) Adanya uang cuti atau pensiun.

b. Disiplin (X₂)

Kedisiplinan adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dan peraturan prosedur kerja yang ada. Variabel disiplin terdiri dari beberapa indikator, yaitu: (a) Disiplin retributif (*retributive discipline*), itemnya yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah, (b) Disiplin korektif (*corrective discipline*), itemnya yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat, (c) Perspektif hak-hak individu (*individual right perspective*), itemnya yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner, (d) Perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*), itemnya yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

c. Variabel Motivasi (Y₁)

Motivasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah motivasi adalah pemenuhan faktor-faktor pendorong yang dapat menciptakan kegairahan dalam bekerja sehingga akan dapat menghasilkan produktifikasi kerja yang sesuai

dengan tanggung jawab kerja serta mendapatkan kesempurnaan dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan tersebut. Teori yang diterapkan pada penelitian ini adalah teori kebutuhan Maslow.

Indikator motivasi kerja (Maslow dalam Mangkunegara, 2009):

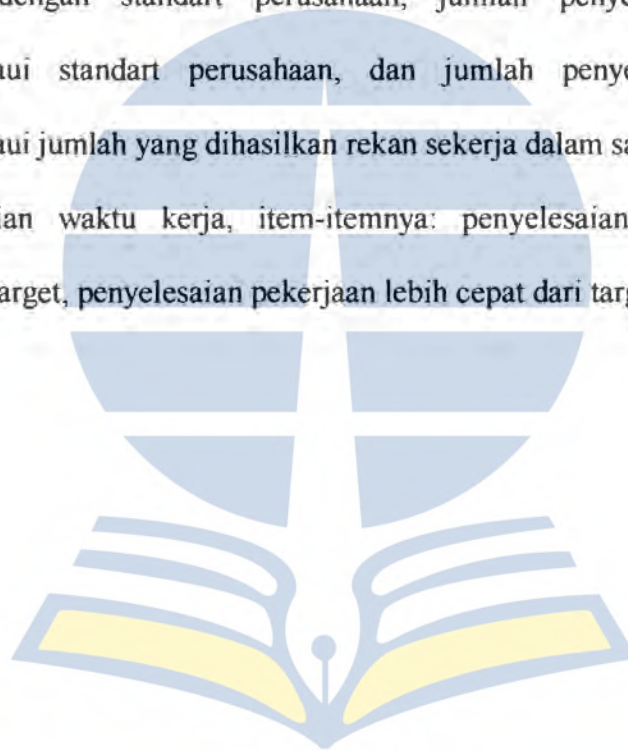
- 1) Pemenuhan kebutuhan fisiologis, item-itemnya adalah: (a) Kebutuhan makan dan minum, (b) Kebutuhan sandang, (c) Kebutuhan papan.
- 2) Pemenuhan kebutuhan rasa aman, item-item meliputi: (a) Perlindungan waktu yang akan datang (pensiun), (b) Perlindungan dari ancaman bahaya, (c) Perlindungan dari pertentangan (status pegawai).
- 3) Kebutuhan untuk merasa memiliki, item-itemnya adalah: (a) Diterima oleh kelompok, (b) Berinteraksi, (c) Afiliasi (hubungan kerja yang harmonis), (d) Kebutuhan akan penghargaan.
- 4) Kebutuhan akan harga diri, item-itemnya meliputi: (a) Kebutuhan untuk dihormati (melalui promosi jabatan), (b) Kebutuhan dihargai orang lain (melalui kenaikan pangkat).
- 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri dengan item-item sebagai berikut: (a) Menggunakan kemampuan (mengikuti training), (b) Menggunakan skill, (c) Menggunakan potensi.

d. Variabel Kinerja Karyawan (Y_2)

- 1) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya

sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Indikator variable kinerja karyawan (Mathis dan Jackson,2009) adalah:

- 2) Kualitas, dengan item: penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar kualitas, cermat dan teliti, rapi, tuntas, dan setiap hasil kerja dapat diterima oleh perusahaan.
- 3) Kuantitas, dengan item sebagai berikut : jumlah penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standart perusahaan, jumlah penyelesaian pekerjaan melampaui standart perusahaan, dan jumlah penyelesaian pekerjaan melampaui jumlah yang dihasilkan rekan sekerja dalam satu bagian.
- 4) Kesesuaian waktu kerja, item-itemnya: penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target, penyelesaian pekerjaan lebih cepat dari target.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Sesuai dengan sampel yang dipilih berada di berbagai tempat tertentu dan mengumpulkan data menggunakan penyebaran kuisisioner, maka jenis penelitian yang digunakan adalah survey. Menurut Singarimbun dan Effendi (2006), salah satu penelitian survei dapat digunakan untuk menjelaskan (*explanatory* atau *confirmatory*) yakni untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Atau dengan kata lain penelitian penjelasan (*explanatory research*) digunakan untuk menjelaskan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Variabel-variabel yang dimaksud adalah kompensasi, disiplin, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

B. Populasi dan Penentuan Sampel

Kuncoro (2003) mengemukakan bahwa “Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, obyek, transaksi atau kejadian di mana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi obyek penelitian”. Jumlah sampel yang diambil ditentukan sebesar 10% didasarkan pada pendapat Arikunto (2002) yang menyatakan bahwa: “untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya

merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih”.

Teknik sampling yang digunakan adalah stratified sampling (sampel stratifikasi) dengan “mengelompokkan populasi dalam kriteria tertentu ke dalam beberapa strata” (Kuncoro,2003), dalam hal ini sampel dikelompokkan berdasarkan latar belakang pendidikan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Adira Dinamika ., Tbk, Cabang Mamuju, Jumlah populasi sebanyak lebih dari 100 orang yang tersebar di Kota Mamuju, Kecamatan Topoyo, Kabupaten Majene, dan Kabupaten Polewali Mandar, sedangkan sampel diambil sebanyak 80 karyawan.

C. Instrumen Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini menggunakan skala Likert yaitu untuk mengukur sikap dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial (Sugiyono, 2012). Dengan menggunakan skala Likert, maka variabel dijabarkan menjadi indikator yang terukur sehingga dapat dijadikan tolok ukur membuat item berupa pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden. Dengan menggunakan skala Likert, maka setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pernyataan atau dukungan sikap yang diungkapkan dengan kata-kata. Jawaban dari item instrumen berupa pernyataan diberi skor 1-5 (Riduan dan Kuncoro, 2006).

Setiap item diberi bobot atau skor seperti berikut :

Tabel 3.1 Skor Pengukuran Kuisisioner

No.	Jawaban	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2012)

D. Prosedur Pengumpulan Data

1. Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data pokok dikumpulkan secara langsung dari sumbernya, yaitu jawaban-jawaban atas pertanyaan yang ada dalam kuisisioner. Kuisisioner merupakan seperangkat daftar pertanyaan yang diajukan kepada karyawan. Kuisisioner dilakukan untuk memperoleh data-data mengenai pendapat atau tanggapan karyawan tentang variabel-variabel penelitian yang digunakan sebagai data pokok penelitian. Alasan digunakan metode kuisisioner adalah:

- 1) Memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan informasi.
- 2) Memperoleh informasi dengan reliabilitas dan validitas setinggi mungkin.

Kusioner merupakan alat pengumpulan data yang utama dalam penelitian ini dan diharapkan adanya standarisasi jawaban dan kebersamaan dalam pengumpulan data. Konsep yang akan dioperasionalkan dalam item harus dijabarkan dalam pertanyaan dan disusun dalam daftar pertanyaan yang diajukan kepada karyawan.

b. Data Sekunder

Yaitu merupakan data yang diperoleh dengan mempelajari buku-buku atau literatur yang sesuai dengan pokok bahasan yang akan di teliti dan penelitian terdahulu yang ada kaitanya dengan bahan penelitian.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Angket, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket diajukan kepada responden.
- b. Dokumentasi, yaitu mengumpulkan informasi dengan mempelajari data tertulis untuk memperoleh informasi mengenai sejarah organisasi dan referensi lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

1. Uji Validitas dan Relibilitas

a. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur (Singarimbun, 2006). Jika yang digunakan sebagai alat pengukur adalah kuisisioner dalam pengumpulan data penelitian, maka kuisisioner yang disusun harus benar-benar dapat mengukur apa yang diukur (variable penelitian). Uji validitas ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara masing-masing pertanyaan suatu variabel dengan total skor dengan menggunakan rumus teknik korelasi 'product moment' yang rumusnya sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n(\sum x^2) - (\sum x)^2)(n(\sum y^2) - (\sum y)^2)}}$$

Dimana :

r = koefisien korelasi

x = skor jawaban tiap item

y = skor total

n = jumlah responden

Dikatakan valid jika koefisien r lebih besar dari r kritis (r tabel) pada taraf signifikan 5% atau sig. r kurang dari 0,05 (Singarimbun, 2006).

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah untuk mengukur sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya dalam pengumpulan data atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten walaupun digunakan berulang pada waktu yang berbeda. (Singarimbun, 2006). Uji reliabilitas ini dengan menggunakan teknik Alpha Cronbach, dimana suatu instrumen dikatakan handal (reliabel) bila memiliki keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih, teknik yang digunakan dengan rumus :

$$r_i = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

r_i = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

σ_b^2 = jumlah varian butir

σ_t^2 = jumlah varian total

E. Uji Asumsi Klasik

1) Uji *Multikolinearity*

Pada hakekatnya *multikolinearity* adalah suatu kondisi dimana antara *independent variable* dalam satu persamaan regresi tidak saling bebas secara sempurna. Uji *multikolinearity* dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear yang sempurna atau pasti diantara semua variabel yang terdapat dalam model regresi. Untuk

mengetahui ada tidaknya *multikolinearity* dalam suatu model regresi dapat dilihat dari beberapa kondisi yang harus dipenuhi sebagai berikut (Gozali,2001:56):

- a) *Multikolinearity* terjadi bila nilai VIF (*varian inflating factor*) lebih besar dari 5.
- b) *Multikolinearity* terjadi bila nilai *tolerance* yang diperoleh dari hasil perhitungan kurang dari 0,1.

2) Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, residualnya berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan adalah dengan melihat normal *probability*. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3) Uji Heterokedastisitas

“Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi yang ditemukan terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain” (Gozali, 2001:70). Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas pada model regresi menurut Gozali, 2001:70) adalah:

Melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat dan tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-studentized.

Pengertian di atas menjelaskan bahwa jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit atau membentuk bentuk yang lain), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

F. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial, masing-masing analisis tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Berganda

Setelah asumsi-asumsi klasik dapat dipenuhi maka tahap selanjutnya adalah menganalisis data dan menguji hipotesis-hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dengan menggunakan Analisis regresi berganda dengan variabel moderating dengan uji interaksi.

Melalui software SPSS akan diketahui koefisien regresi dari masing masing variabel bebas. Selanjutnya dapat disusun persamaan regresi berganda:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

2. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2012). Teknik analisis untuk mendeskripsikan data adalah frekuensi, persentase dan rata-rata.

3. Analisis Statistik Inferensial

Teknik Statistik inferensial digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya dipergunakan untuk populasi. Statistik ini akan cocok digunakan bila sampel diambil dari populasi yang jelas, dan teknik pengambilan sampel dari populasi itu dilakukan secara random (Sugiyono, 2012). Teknik statistik inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*).

4. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

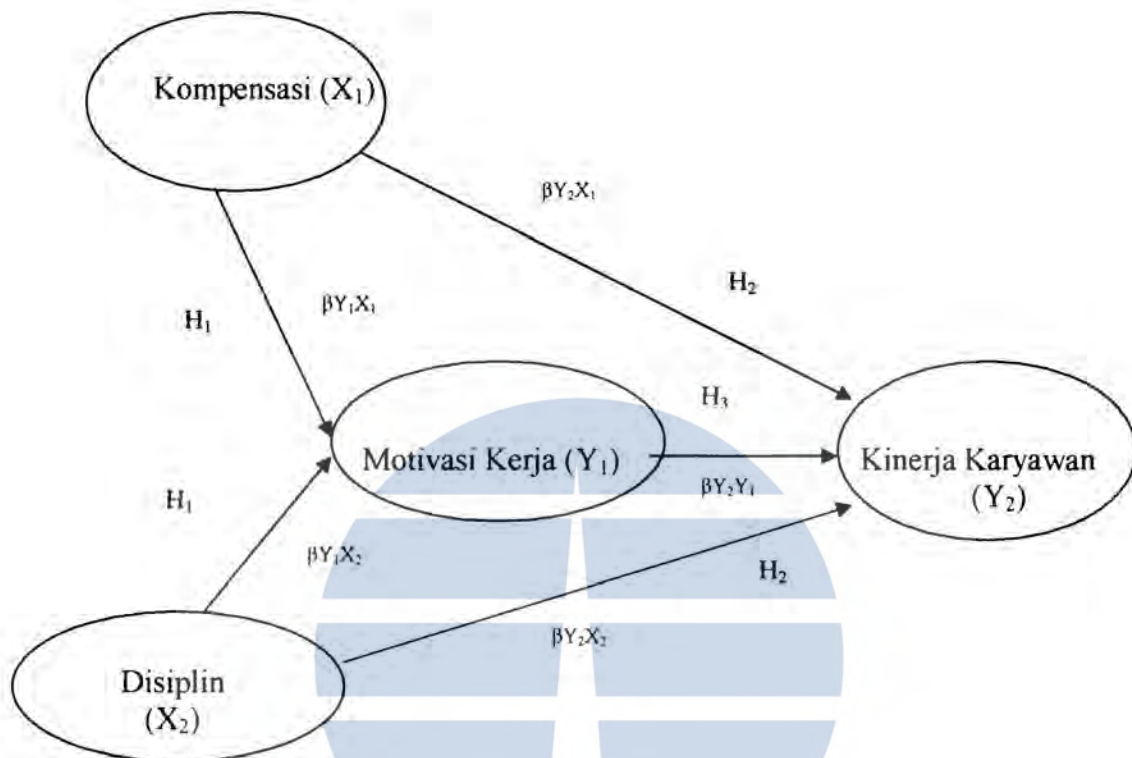
Model analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variable dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variable bebas (eksogen) terhadap variable

terikat (endogen) (Riduwan dan Kuncoro, 2006). Dengan analisis jalur dapat diketahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel. Pengaruh langsung berarti arah hubungan antara dua variabel langsung tanpa melewati variabel yang lain, sementara hubungan tidak langsung harus melewati variabel yang lain.

Manfaat dari analisis jalur (*path analysis*) menurut (Riduwan dan Kuncoro, 2006:2), diantaranya adalah: a) Penjelasan terhadap fenomena yang diteliti, b) Prediksi nilai variabel tergantung berdasarkan nilai variabel bebas, yang mana prediksi dengan analisis path ini bersifat kualitatif, c) Faktor determinan, yaitu penentuan variabel bebas mana yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat. d) Dan juga dapat digunakan untuk menelusuri mekanisme (jalur-jalur) pengaruh variabel terhadap variabel terikat, e) Pengujian model, menggunakan *theory trimming*, baik untuk kejelasan konsep yang sudah ada ataupun uji pengembangan konsep baru.

Model analisis jalur dalam penelitian ini adalah:

Gambar 3.1. Model Analisis Jalur



Langkah dalam menerapkan analisis path menurut Riduwan dan Kuncoro (2006) adalah sebagai berikut:

1. Merancang model berdasarkan konsep dan teori.

$$Y_1 = \beta_{Y_1X_1} X_1 + \beta_{Y_1X_2} X_2 + \beta_{y_1} \cdot \varepsilon_1$$

$$Y_2 = \beta_{Y_2X_1} X_1 + \beta_{Y_2X_2} X_2 + \beta_{y_2 \cdot y_1} \cdot Y_2 \varepsilon_1$$

X₁ : Kompensasi

X₂ : Disiplin

Y₁ : Motivasi kerja

Y₂ : Kinerja karyawan

2. Pemeriksaan terhadap asumsi yang melandasi.
 - a) Hubungan antar variabel adalah linier dan aditif.
 - b) Hanya model rekursif dapat dipertimbangkan.
 - c) Variabel endogen minimal dalam skala ukur interval.
 - d) *Observed variables* diukur tanpa kesalahan.
 - e) Model yang dianalisis dispesifikasikan dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan.

3. Pendugaan parameter atau perhitungan koefisien *path*.

Analisis *path*, terdapat pengaruh eror yang ditentukan sebagai berikut:

$$Pe_i = \sqrt{1 - R_i^2}$$

4. Pemeriksaan validitas model
 - a) Koefisien Determinasi Total, total keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model ukur dengan $R^2_m = 1 - P^2_{e_1} - P^2_{e_2} - \dots - P^2_{e_p}$.
 - b) *Theory Trimming*, uji validasi *path* pada setiap jalur untuk pengaruh langsung adalah sama pada regresi, menggunakan nilai p dari uji t, yaitu pengujian koefisien regresi variabel dibakukan secara parsial. Berdasarkan *theory trimming*, maka jalur-jalur yang non signifikan dibuang, sehingga diperoleh model yang didukung oleh data empirik.
5. Menginterpretasikan hasil analisis
 - a) Memperhatikan hasil validitas model.
 - b) Hitung pengaruh total dari setiap variabel yang mempunyai pengaruh kausal ke variabel endogen.

Dasar pengujian hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

- a) Untuk probabilitas dalam penelitian ini adalah 0.05.
- b) Untuk pengambilan keputusan atau penarikan kesimpulan, berdasarkan hipotesis yang telah disusun yaitu:
 - (1) H_0 = koefisien regresi tidak signifikan
 - (2) H_1 = koefisien regresi signifikan

Berdasarkan hipotesis di atas, maka pengambilan keputusannya adalah:

- (1) Jika $P < 0.05$, maka H_1 diterima.
- (2) Jika $P > 0.05$, maka H_0 ditolak.

G. Pengujian Hipotesis

1. Hipotesis 1, Terdapat pengaruh signifikan kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2), baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap motivasi kerja (Y_1).

Uji hipotesis 1 tentang pengaruh variabel X_1 terhadap Y_2 melalui Y_1 dilakukan dengan melihat koefisien beta ($\beta_{Y_2X_1}$, $\beta_{Y_1X_1}$, dan $\beta_{Y_1Y_2}$) untuk menguji nilai koefisien jalur yang ditaksir berdasarkan data hasil pengamatan.

2. Hipotesis 2, Terdapat pengaruh signifikan variabel disiplin (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2) baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap motivasi kerja (Y_1).

Uji hipotesis 2 tentang pengaruh variabel X_2 terhadap Y_2 melalui Y_1 dilakukan dengan melihat koefisien beta ($\beta_{Y_1X_2}$, $\beta_{Y_2X_1}$, dan $\beta_{Y_2X_2}$) untuk menguji nilai koefisien jalur yang ditaksir berdasarkan data hasil pengamatan.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Gambaran Umum PT.Adira Dinamika Multi Finance,Tbk.Cabang Mamuju

PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk atau Adira Finance didirikan pada tahun 1990 dan mulai beroperasi pada tahun 1991. Sejak awal Perusahaan telah berkomitmen untuk menjadi perusahaan yang terbaik dan terkemuka di sektor pembiayaan yang melayani pembiayaan beragam merek, baik untuk sepeda motor maupun mobil, baru maupun bekas. Melihat pada adanya potensi untuk mengembangkan usaha lebih lanjut, Adira Finance melakukan penawaran umum perdana atas sahamnya pada tahun 2003, yang mana Bank Danamon menjadi pemegang saham mayoritas dengan kepemilikan saham sebesar 75%, dilanjutkan dengan melakukan akuisisi selanjutnya sebesar 20% saham, menjadikan Bank Danamon memiliki kepemilikan saham sebesar 95% pada tahun 2009.

Tekanan pada ekonomi global kemudian berdampak pada neraca perdagangan Indonesia sepanjang tahun 2013 yang mencatatkan defisit sebesar USD 7,3 miliar. Kondisi inipun turut membuat nilai tukar rupiah terdepresi hingga ditutup pada Rp12.160 per dollar AS. Inflasi melonjak hingga hingga menyentuh tingkat 8,38% pada tahun 2013, dan sebagai langkah pengendalian

inflasi, Bank Indonesia mengerek suku bunga acuan secara bertahap hingga ditutup pada tingkat 7,5% pada akhir tahun 2013. Dengan demikian, pada tahun 2013, Indonesia mencatatkan pertumbuhan sebesar 5,8%

Saat ini, Adira Finance telah berhasil menjadi salah satu perusahaan pembiayaan otomotif terbesar di Indonesia berdasarkan pencapaian laba, pembiayaan baru dan piutang yang dikelola. Dengan didukung oleh lebih dari 28 ribu karyawan dan 667 jaringan usaha yang tersebar di berbagai daerah di Indonesia, Adira Finance melayani lebih dari 3,7 juta konsumen dengan jumlah piutang yang dikelola sebesar Rp48,3 triliun dan menguasai pangsa pasar 12,6% untuk sepeda motor baru dan 5,4% untuk mobil baru.

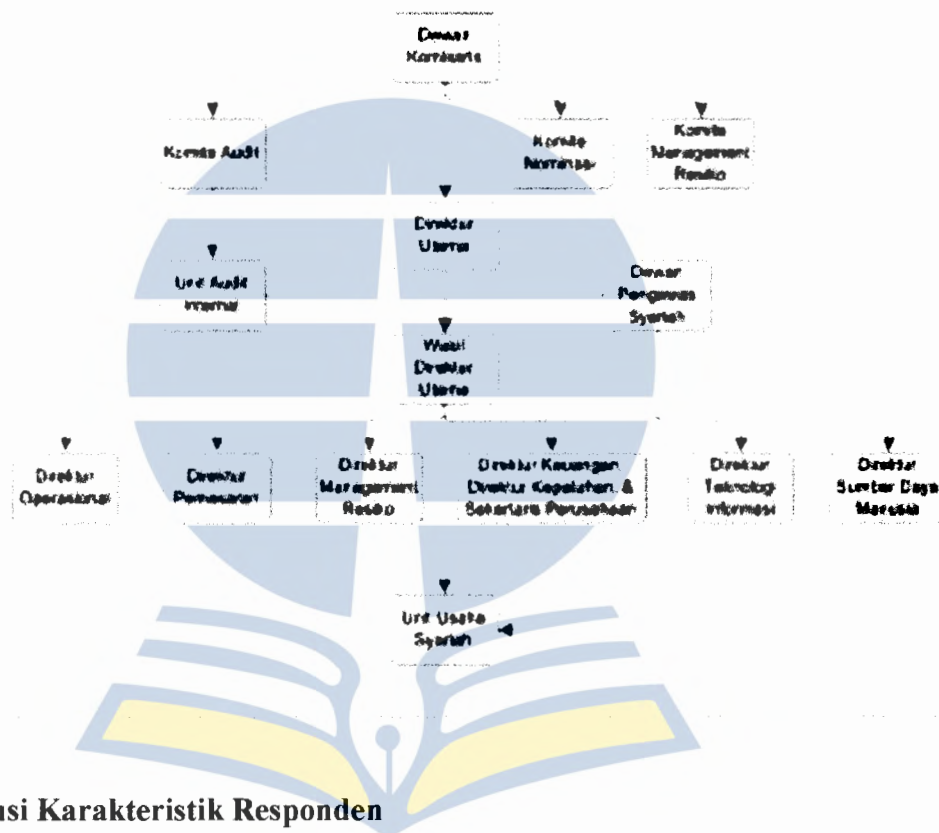
PT Adira Dinamika Multi Finance, Tbk. Cabang Makassar berdiri pada Tahun 2000, sekitar Tahun 2004 berdirilah Kantor Pembantu Cabang Makassar, berkantor di Kotamadya Pare-pare, dengan wilayah kerja masih sebatas Polewali Mandar. Tahun 2007 Kantor Pembantu Cabang Makassar yang berkantor di Pare-pare, menjadi PT Adira Dinamika Multi Finance, Tbk. Cabang Pare-pare, sedangkan di Polewali Mandar berdiri Kantor Pembantu Cabang Pare-pare, Setelah adanya pemekaran Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2008, dan PT. Adira Finance di Polewali Mandar yang sebelumnya bergabung pada Kantor Cabang Pare-pare kemudian bergabung dengan PT Adira Dinamika Multi Finance, Tbk. Cabang Mamuju, menjadi Kantor Pembantu Cabang Polewali Mandar, dan

kemudian berkembang Kantor Pembantu Cabang Majene, dan Kantor Pembantu Cabang Topoyo.

2. Struktur Organisasi PT Adira Dinamika Multi Finance, Tbk

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Adira Dinamika Multi Finance, Tbk

Struktur Organisasi Adira Dinamika Multi Finance Tbk



B. Distribusi Karakteristik Responden

Responden yang diteliti adalah karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cabang Mamuju sebanyak 80 orang. Dari angket yang disebar, dapat dideskripsikan tentang responden ditinjau dari usia, jenis kelamin, status, lamanya bekerja dan tingkat pendidikan.

1. Distribusi Presentase Karakteristik Responden Segi Usia

Dari angket yang disebarakan kepada 80 responden dapat diketahui usia responden seperti disajikan pada tabel di bawah ini.

Berdasarkan Tabel 4.1 terlihat bahwa dari usia responden 20 tahun hingga usia 44 tahun menunjukkan bahwa karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Mamuju mayoritas masih muda dan produktif sehingga dapat bekerja secara maksimal.

Tabel 4.1. Distribusi Presentase Karakteristik Responden Segi Usia

Kelompok Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
20 – 27	34	42.5
28 – 35	43	53.75
36 – 44	3	3.75
Total	80	100

Sumber: Data primer (diolah), 2016.

2. Distribusi Presentase Karakteristik Responden dari Segi Jenis Kelamin

Terdapat beberapa karyawan laki-laki dan perempuan dengan jumlah seperti disajikan pada Table 4.2

Tabel 4.2. Distribusi Presentase Karakteristik Responden Segi Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	60	75
Perempuan	20	25
Total	80	100

Sumber: Data primer (diolah), 2016.

Dari table 4.2, di mayoritas responden adalah laki-laki Hal ini menunjukkan bahwa PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Mamuju lebih dominan karyawan laki-laki, daripada karyawan perempuan

3. Distribusi Presentase Karakteristik Responden Segi Status Responden

Terdapat beberapa responden yang sudah dan belum kawin dengan jumlah seperti disajikan pada Table 4.3.

Tabel 4.3. Distribusi Presentase Karakteristik Responden Segi Status Responden

Status	Jumlah	Persentase (%)
Kawin	36	45
Belum Kawin	44	55
Total	80	100

Sumber: Data primer (diolah), 2016.

Dari Table 4.3, mayoritas responden adalah belum kawin Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Mamuju, lebih sedikit yang mempunyai tanggungan keluarga.

4. Distribusi Presentase Karakteristik Responden dari Lamanya Bekerja

Masa kerja responden dihitung sejak responden bekerja di PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cabang Mamuju hingga dilakukan penelitian ini. Masa kerja responden cukup bervariasi dari 1 tahun hingga di atas 16 tahun, oleh karena itu dalam deskripsi responden tentang masa kerja dikelompokkan menjadi 3 kelompok masa kerja seperti disajikan pada tabel di bawah ini.

Berdasarkan tabel 4.4 terlihat bahwa PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk. Cabang Mamuju selalu mengadakan rekrutmen karyawan baru dan terkait dengan banyaknya karyawan yang berusia muda

Tabel 4.4. Distribusi Presentase Karakteristik Responden Ditinjau dari Lamanya Bekerja

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1 – 3	50	62,5
4 – 7	26	32,5
8 – 11	4	5
Total	80	100

Sumber: Data primer (diolah), 2016.

5. Distribusi Presentase Karakteristik Responden dari Segi Pendidikan

Dari 80 responden yang diteliti, sebagian besar responden berpendidikan Sarjana (S1) seperti disajikan pada Tabel 4.5.

Berdasarkan Tabel 4.5 terlihat bahwa, pada umumnya karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cabang Mamuju memiliki pendidikan yang hampir rata di semua jenjang pendidikan

Tabel 4.5. Distribusi Presentase Karakteristik Responden dari Segi Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SLTA	31	38,75
D3	11	13,75
S1	38	47,5
Total	80	100

Sumber: Data primer (diolah), 2016.

6. Distribusi Presentase Karakteristik Responden dari Tempat Kerja

Tempat Kerja responden di PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cabang Mamuju tersebar di Kota Mamuju, Kabupaten Majene, dan Kabupaten Polewali Mandar seperti disajikan pada Tabel 4.6.

Berdasarkan Tabel 4.6 terlihat bahwa Karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk. Cabang Mamuju di Kota Mamuju lebih besar dibandingkan Kabupaten Majene, dan Polewali Mandar.

Tabel 4.6. Distribusi Presentase Karakteristik Responden Ditinjau dari Tempat Bekerja

Tempat Kerja	Jumlah	Persentase (%)
Mamuju	40	50
Majene	10	12,5
Polewali Mandar	30	37,5
Total	80	100

Sumber: Data primer (diolah), 2016.

C. Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel dimaksudkan untuk memberikan gambaran tentang pendapat atau tanggapan responden pada setiap variabel penelitian yang disajikan dalam bentuk deskripsi frekuensi, persentase dan rata-rata yang dikategorikan berdasarkan skala internal yaitu 1 sampai 5 seperti disajikan pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7. Dasar Interpretasi Skor Rata-Rata dalam Variabel Penelitian

No	Skor Rata-Rata	Interpretasi
1	Antara 1.00 hingga 1.80	Sangat tidak setuju
2	Antara 1.81 hingga 2.60	Tidak setuju
3	Antara 2.61 hingga 3.40	Ragu-ragu
4	Antara 3.41 hingga 4.20	Setuju
5	Antara 4.21 hingga 5.00	Sangat setuju

Sumber: Sugiyono (2012).

1. Rata-rata dan Distribusi Responden Berdasarkan Indikator Kompensasi (X_1)

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Terdapat 9 pernyataan yang harus ditanggapi responden, seperti disajikan pada Tabel 4.8.

Dari Tabel 4.8, diketahui bahwa dari sembilan item diketahui bahwa rata-rata terendah adalah item X1.2 dengan rata-rata 4.16 tentang Gaji sesuai dengan harapan karyawan, hal ini berarti menurut sebagian besar responden gaji masih kurang sesuai. Nilai rata-rata tertinggi adalah item X1.8 dengan nilai 4.51 untuk pernyataan

Perusahaan memberikan tunjangan hari raya. Jika dilihat dari rerata variabel sebesar 4.36 menunjukkan bahwa mayoritas responden sangat setuju pada kebijakan kompensasi yang diberikan perusahaan.

Tabel 4.8. Rata-rata dan Distribusi Responden Berdasarkan Kompensasi (X_1)

Indikator Kompensasi	Persepsi %					% (total)	Rata-rata Indikator
	1	2	3	4	5		
X _{1.1}	0	1.3	5.0	48.8	45.0	100 (80)	4.38
X _{1.2}	0	6.3	12.5	40.0	41.3	100	4.16
X _{1.3}	0	0	7.5	48.8	43.8	(80)	4.36
X _{1.4}	0	3.8	2.5	36.3	57.5	100	4.48
X _{1.5}	0	3.8	10.0	46.3	40.0	(80)	4.23
X _{1.6}	0	2.5	5.0	55.0	37.5	100	4.28
X _{1.7}	0	2.5	2.5	42.5	52.5	(80)	4.45
X _{1.8}	0	0	3.8	41.3	55.0	100	4.51
X _{1.9}	0	2.5	2.5	47.5	47.5	(80)	4.40
Rerata Variabel X ₁							4.36

Sumber: Data primer (diolah), 2016. (Lampiran 3)

2. Rata-rata dan Distribusi Responden Berdasarkan Indikator Disiplin (X_2)

Kedisiplinan adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dan peraturan prosedur kerja yang ada. Terdapat 5 pernyataan yang harus ditanggapi responden, seperti disajikan pada tabel Tabel 4.9. Rata-rata dan Distribusi Responden Berdasarkan Indikator Disiplin.

Tabel 4.9. Rata-rata dan Distribusi Responden Berdasarkan Indikator Disiplin**(X₂)**

Indikator Disiplin	%					%(total)	Rata-rata Disiplin
	1	2	3	4	5		
X _{2.1}	0	1.3	5.0	57.5	36.3	100 (80)	4.29
X _{2.2}	0	1.3	2.5	53.8	42.5	100 (80)	4.38
X _{2.3}	0	0	6.3	57.5	36.3	100 (80)	4.30
X _{2.4}	0	0	5.0	56.3	38.8	100 (80)	4.34
X _{2.5}	0	0	5.0	55.0	40.0	100 (80)	4.35
Rerata Variabel X ₂							4.33

Sumber: Data primer (diolah), 2016. (Lampiran 3)

Berdasarkan Table di atas, diketahui bahwa item X_{2.3} memiliki rata-rata terendah yaitu 4.30 untuk pernyataan Pimpinan berusaha melindungi hak-hak dasar individu (karyawan) selama tindakan-tindakan disipliner dan yang tertinggi nilai rata-ratanya adalah X_{2.2} yaitu 4.38 yaitu tentang pimpinan berusaha membantu karyawan dalam mengoreksi perilakunya yang tidak tepat. Dilihat dari nilai rerata sebesar 4.33 diketahui pada umumnya responden sangat setuju dengan variable disiplin.

3. Rata-rata dan Distribusi Responden Berdasarkan Indikator Motivasi Kerja (Y₁)

Motivasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah motivasi adalah pemenuhan faktor-faktor pendorong yang dapat menciptakan kegairahan dalam bekerja sehingga akan dapat menghasilkan produktifitas kerja yang sesuai dengan tanggung jawab kerja serta mendapatkan kesempurnaan dalam menyelesaikan

pekerjaan karyawan tersebut. Terdapat 15 pernyataan yang harus ditanggapi responden, seperti disajikan pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10. Rata-rata dan Distribusi Responden Berdasarkan Indikator Motivasi Kerja (Y_1)

Indikator Motivasi	%					% (total)	Rata-rata Indikator
	1	2	3	4	5		
$Y_{1.1}$	0	1.3	7.5	58.8	32.5	100 (80)	4.23
$Y_{1.2}$	0	5.0	10.0	58.8	26.3	100 (80)	4.06
$Y_{1.3}$	0	2.5	5.0	63.8	28.8	100 (80)	4.19
$Y_{1.4}$	0	1.3	10.0	63.8	25.0	100 (80)	4.13
$Y_{1.5}$	0	7.5	17.5	41.3	33.8	100 (80)	4.01
$Y_{1.6}$	0	0	6.3	40.0	53.8	100 (80)	4.48
$Y_{1.7}$	0	0	5.0	47.5	47.5	100 (80)	4.43
$Y_{1.8}$	0	1.3	2.5	51.3	45.0	100 (80)	4.40
$Y_{1.9}$	0	1.3	8.8	48.8	41.3	100 (80)	4.30
$Y_{1.10}$	0	1.3	3.8	61.3	33.8	100 (80)	4.28
$Y_{1.11}$	0	1.3	7.5	57.5	33.8	100 (80)	4.24
$Y_{1.12}$	0	0	12.5	46.3	41.3	100 (80)	4.29
$Y_{1.13}$	0	0	2.5	47.5	50.0	100 (80)	4.48
$Y_{1.14}$	0	0	5.0	50.0	45.0	100 (80)	4.40
Rerata variable Y_1							4.28

Sumber: Data primer (diolah), 2016.

Dari Tabel 4.10. Rata-rata dan Distribusi Responden Berdasarkan Indikator Motivasi Kerja (Y_1) dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Pernyataan $Y_{1.1}$ yang menyatakan bahwa karyawan bekerja karena adanya dorongan atau tuntutan untuk memenuhi kebutuhan makan dan minum sebagian responden yaitu 47 orang (58.8%) menyatakan setuju dan 26 orang (32.5%) menyatakan sangat setuju. Terdapat 6 orang (17.5%) yang menyatakan cukup setuju dan 1 orang (1.3%) menyatakan tidak setuju. Dilihat dari rata-rata item $Y_{1.1}$ yaitu sebesar 4.23 yang berarti mayoritas responden sangat setuju jika dikatakan karyawan bekerja karena adanya dorongan atau tuntutan untuk memenuhi kebutuhan makan dan minum.

Pernyataan $Y_{1.2}$ yang menyatakan bahwa karyawan bekerja karena adanya dorongan atau tuntutan untuk memenuhi kebutuhan sandang sebagian responden yaitu 47 orang (58.8%) menyatakan setuju dan 21 orang (26.3%) menyatakan sangat setuju. Terdapat 8 orang (10,0%) yang menyatakan cukup setuju dan 4 orang (5,0%) menyatakan tidak setuju. Dilihat dari rata-rata item $Y_{1.2}$ yaitu sebesar 4,06 yang berarti mayoritas responden cenderung setuju jika dikatakan responden bekerja karena adanya dorongan atau tuntutan untuk memenuhi kebutuhan sandang.

Untuk pernyataan karyawan bekerja karena adanya dorongan atau tuntutan untuk memenuhi kebutuhan papan atau tempat tinggal ($Y_{1.3}$), ditanggapi setuju oleh sebagian besar responden yaitu 51 orang (63.8%) dan sangat setuju oleh 23

orang (28,8%), namun ada juga yang menyatakan cukup setuju yaitu 4 orang (5,0%) dan yang menyatakan tidak setuju terdapat 2 orang (2,5%)

Dilihat dari nilai rata-rata item $Y_{1.3}$ yaitu sebesar 4.19 yang berarti bahwa responden setuju jika dikatakan mereka bekerja karena adanya dorongan atau tuntutan untuk memenuhi kebutuhan papan atau tempat tinggal.

Untuk pernyataan karyawan bekerja karena adanya tuntutan untuk mempersiapkan kebutuhan dimasa yang akan datang (pensiun) ($Y_{1.4}$), ditanggapi setuju oleh sebagian besar responden yaitu 51 orang (63,8%) dan sangat setuju oleh 20 orang (25,0%), dan yang menyatakan cukup setuju terdapat 8 orang (10,0%) dan ada juga yang menyatakan tidak setuju terdapat 1 orang (1,3%). Dilihat dari nilai rata-rata item $Y_{1.4}$ yaitu sebesar 4.13 yang berarti bahwa responden setuju jika dikatakan mereka bekerja karena adanya tuntutan untuk mempersiapkan kebutuhan dimasa yang akan datang (pensiun).

Pernyataan $Y_{1.5}$ yang menyatakan bahwa program asuransi kesehatan dan kecelakaan kerja yang ada mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik sebagian responden yaitu 51 orang (63,8%) menyatakan setuju dan 20 orang (25,0%) menyatakan sangat setuju. Terdapat 14 orang (17,5%) yang menyatakan cukup setuju dan terdapat 6 orang (7,5%) menyatakan tidak setuju. Dilihat dari rata-rata item $Y_{1.5}$ yaitu sebesar 4.01 yang berarti mayoritas responden cenderung setuju jika dikatakan kalau program asuransi kesehatan dan kecelakaan kerja yang ada mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

Pernyataan $Y_{1.6}$ yang menyatakan bahwa karyawan merasa aman karena sebagai karyawan tetap sebagian responden yaitu 43 orang (53,8%) menyatakan sangat setuju dan 32 orang (40,0%) menyatakan setuju. Terdapat 5 orang (6,3%) yang menyatakan cukup setuju. Dilihat dari rata-rata item $Y_{1.6}$ yaitu sebesar 4.48 yang berarti mayoritas responden sangat setuju jika dikatakan mereka merasa aman karena sebagai karyawan tetap.

Untuk pernyataan karyawan membutuhkan suasana kerja yang kekeluargaan, persahabatan, dan kasih sayang ($Y_{1.7}$), ditanggapi setuju oleh sebagian besar responden yaitu 38 orang (47,5%) dan sangat setuju oleh 38 orang (47,5%), namun ada juga yang menyatakan cukup setuju yaitu 4 orang (5,0%). Dilihat dari nilai rata-rata item $Y_{1.7}$ yaitu sebesar 4.43 yang berarti bahwa responden sangat setuju jika dikatakan mereka membutuhkan suasana kerja yang kekeluargaan, persahabatan, dan kasih sayang.

Pernyataan bahwa karyawan membutuhkan interaksi kerja yang baik antara karyawan ($Y_{1.8}$), ditanggapi setuju oleh sebagian besar responden yaitu 41 orang (51,3%) dan sangat setuju oleh 36 orang (45,0%). Terdapat 2 orang (2,5%) yang menyatakan cukup setuju dan yang menyatakan tidak setuju terdapat 1 orang (1,3%). Dilihat dari nilai rata-rata item $Y_{1.8}$ yaitu sebesar 4.40 yang berarti bahwa responden sangat setuju jika dikatakan mereka membutuhkan interaksi kerja yang baik antara karyawan.

Pernyataan bahwa adanya dorongan untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis ($Y_{1.9}$), ditanggapi setuju oleh sebagian besar responden yaitu 39

orang (48.8%) dan sangat setuju oleh 33 orang (41,3%). Terdapat 7 orang (8.8%) menyatakan cukup setuju dan 1 orang saja (1.3%) yang menyatakan tidak setuju. Dilihat dari nilai rata-rata item $Y_{1.9}$ yaitu sebesar 4.30 yang berarti bahwa responden sangat setuju jika dikatakan mereka merasa adanya dorongan untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis.

Pernyataan $Y_{1.10}$ yang menyatakan bahwa karyawan mengharapkan penghargaan atas prestasi kerja yang telah dicapai sebagian responden yaitu 49 orang (61.3%) menyatakan setuju dan 27 orang (33,8%) menyatakan sangat setuju. Terdapat 3 orang (3.8%) yang menyatakan cukup setuju dan yang menyatakan tidak setuju terdapat 1 orang (1.3%). Dilihat dari rata-rata item $Y_{1.10}$ yaitu sebesar 4.28 yang berarti mayoritas responden sangat setuju jika dikatakan mereka mengharapkan penghargaan atas prestasi kerja yang telah dicapai.

Pernyataan $Y_{1.11}$ yang menyatakan bahwa karyawan mengharapkan adanya promosi jabatan sebagian responden yaitu 46 orang (57.5%) menyatakan setuju dan 27 orang (33.8%) menyatakan sangat setuju. Terdapat 6 orang (7.5%) yang menyatakan cukup setuju dan yang menyatakan tidak setuju terdapat 1 orang (1.3%). Dilihat dari rata-rata item $Y_{1.11}$ yaitu sebesar 4.24 yang berarti mayoritas responden sangat setuju jika dikatakan mereka mengharapkan adanya promosi jabatan.

Pernyataan bahwa karyawan mengharapkan adanya kenaikan pangkat ($Y_{1.12}$), ditanggapi setuju oleh sebagian besar responden yaitu 37 orang (46,3%) dan sangat setuju oleh 33 orang (41.3%) dan yang menyatakan cukup setuju

terdapat 10 orang (12.5%). Dilihat dari nilai rata-rata item $Y_{1.12}$ yaitu sebesar 4.29 yang berarti bahwa responden sangat setuju jika dikatakan mereka mengharapkan adanya kenaikan pangkat.

Pernyataan bahwa karyawan mengharapkan dapat mengikuti training dalam upaya meningkatkan prestasi kerjanya ($Y_{1.13}$), ditanggapi sangat setuju oleh sebagian besar responden yaitu 40 orang (50,0%) dan setuju oleh 38 orang (47.5%) serta 2 orang (2.5%) menyatakan cukup setuju. Dilihat dari nilai rata-rata item $Y_{1.13}$ yaitu sebesar 4.48 yang berarti bahwa responden setuju jika dikatakan mereka mengharapkan dapat mengikuti training dalam upaya meningkatkan prestasi kerjanya.

Pernyataan $Y_{1.14}$ yang menyatakan bahwa karyawan bersedia mengikuti tugas belajar dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagian responden yaitu 40 orang (50,0%) menyatakan setuju dan 36 orang (45,0%) menyatakan sangat setuju. Terdapat 4 orang (5,0%) yang menyatakan cukup setuju. Dilihat dari rata-rata item $Y_{1.14}$ yaitu sebesar 4.40 yang berarti mayoritas responden sangat setuju jika dikatakan responden bersedia mengikuti tugas belajar dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Berdasarkan rata-rata variabel Y_1 yaitu sebesar 4.28 yang berarti bahwa responden sangat setuju terhadap variabel motivasi karyawan (Y_1), terlihat bahwa mereka bekerja karena adanya dorongan atau tuntutan untuk memenuhi kebutuhan makan dan minum, adanya dorongan atau tuntutan untuk memenuhi kebutuhan sandang, adanya dorongan atau tuntutan untuk memenuhi kebutuhan

papan atau tempat tinggal, adanya tuntutan untuk mempersiapkan kebutuhan dimasa yang akan datang (pensiun), adanya program asuransi kesehatan dan kecelakaan kerja, merasa aman karena sebagai karyawan tetap, adanya kebutuhan suasana kerja yang kekeluargaan, persahabatan, dan kasih sayang, adanya kebutuhan interaksi kerja yang baik antara karyawan, adanya dorongan untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis, adanya harapan mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja yang telah dicapai, mengharapkan adanya promosi jabatan, mengharapkan adanya kenaikan pangkat, mengharapkan dapat mengikuti training dalam upaya meningkatkan prestasi kerjanya, bersedia mengikuti tugas belajar dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

4. Rata-rata dan Distribusi Responden Berdasarkan Indikator Kinerja Karyawan (Y₂)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Terdapat 8 pernyataan yang harus ditanggapi responden, seperti disajikan pada Tabel 4.11.

Item Y_{2.1} pada variabel kinerja karyawan yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan ditanggapi setuju oleh 47 orang (58.8%) dan 32 orang (40.0%) menyatakan sangat setuju serta 1 orang (1.3%) yang menyatakan cukup setuju.

Tabel 4.11. Rata-rata dan Distribusi Responden Berdasarkan Indikator Kinerja Karyawan (Y₂)

Indikator Motivasi	%					% (total)	Rata-rata Indikator
	1	2	3	4	5		
Y _{2.1}	0	0	1.3	58.8	40.0	100 (80)	4.39
Y _{2.2}	0	0	1.3	61.3	37.5	100 (80)	4.36
Y _{2.3}	0	0	7.5	57.5	35.0	100 (80)	4.28
Y _{2.4}	0	0	1.3	67.5	31.3	100 (80)	4.30
Y _{2.5}	0	0	6.3	65.0	28.8	100 (80)	4.23
Y _{2.6}	0	0	13.8	63.8	22.5	100 (80)	4.09
Y _{2.7}	0	0	7.5	63.8	28.8	100 (80)	4.21
Y _{2.8}	0	0	8.8	61.3	30.0	100 (80)	4.21
Rerata variable Y ₁₂							4.26

Sumber: Data primer (diolah), 2016.

Untuk nilai rata-rata item Y_{2.1} diketahui sebesar 4.39 yang berarti bahwa mayoritas responden mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan.

Item yang kedua yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan penuh dengan kecermatan dan ketelitian (Y_{2.2}) ditanggapi setuju oleh 49 orang (61.3%) dan sangat setuju oleh 30 orang (37,5%) serta 1 orang (1.3%) yang menyatakan cukup setuju. Dari nilai rata-rata item sebesar 4.36 berarti mayoritas responden mampu menyelesaikan pekerjaan penuh dengan kecermatan dan ketelitian.

Pernyataan tentang kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan rapi (Y_{2.3}) ditanggapi setuju oleh sebagian besar responden yaitu 45 orang (57.5%) menyatakan

setuju dan 28 orang (35,0%) menyatakan sangat setuju serta terdapat 6 orang (7.5%) yang menyatakan cukup setuju. Dilihat dari nilai rata-ratanya sebesar 4.28 menunjukkan bahwa mayoritas responden mampu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi.

Item keempat pada variabel kinerja karyawan yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas (Y_{2.4}) ditanggapi setuju oleh 54 orang (67.5%) dan sangat setuju oleh 25 orang (31.3%). Terdapat 1 orang (1.3%) yang menyatakan cukup setuju. Dilihat dari nilai rata-rata item Y_{2.4} yaitu sebesar 4.30 menunjukkan bahwa mayoritas responden mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas.

Pernyataan tentang kemampuan menyelesaikan pekerjaan pelayanan sesuai standar kuantitas yang ditetapkan (Y_{2.5}) ditanggapi setuju oleh 52 orang (65.0%) dan sangat setuju oleh sebagian besar responden masing-masing yaitu 23 orang (28.8%) serta 5 orang (6.3%) menyatakan cukup setuju. Dari nilai tersebut diperoleh rata-rata item sebesar 4.23 yang berarti mayoritas responden mampu menyelesaikan pekerjaan pelayanan sesuai standar kuantitas yang ditetapkan.

Pernyataan tentang kemampuan menyelesaikan jumlah pekerjaan melampaui jumlah yang yang dihasilkan rekan sekerja yang lain (Y_{2.6}) ditanggapi setuju oleh 51 orang (63.8%) dan sangat setuju sebanyak 18 orang (22.5%) serta 11 orang (13,8%) menyatakan cukup setuju. Dilihat dari nilai rata-rata item sebesar 4.09 berarti mayoritas respodnen mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan melampaui jumlah yang yang dihasilkan rekan sekerja yang lain.

Item ke tujuh (Y._{2.7}) yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu ditetapkan ditanggapi setuju oleh 51 orang (63.8%) dan 23 orang (28.8%) menyatakan sangat setuju serta 6 orang (7.5%) menyatakan cukup setuju. Rata-rata item Y._{2.7} sebesar 4.21 yang berarti sebagian besar responden mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu ditetapkan.

Pernyataan terakhir pada variabel kinerja karyawan yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu kerja yang ditetapkan (Y._{2.8}) ditanggapi setuju oleh sebagian besar responden yaitu 49 orang (61.3%) dan 24 orang (30.0%) menyatakan sangat setuju serta 7 orang (8.8%) menyatakan cukup setuju. Dilihat dari nilai rata-ratanya yaitu sebesar 4.21 berarti mayoritas responden kemampuan menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu kerja yang ditetapkan.

Dilihat dari rata-rata variable Y.₂ diperoleh nilai sebesar 4.26 yang berarti mayoritas responden memiliki kinerja yang baik, karena karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan, menyelesaikan pekerjaan penuh dengan kecermatan dan ketelitian, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi, kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas, mampu menyelesaikan pekerjaan pelayanan sesuai standar kuantitas yang ditetapkan, mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan melampaui jumlah yang dihasilkan rekan sekerja yang lain, mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu ditetapkan dan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu kerja yang ditetapkan.

D. Hasil Uji Asumsi

Uji asumsi klasik Untuk mengetahui apakah hasil regresi yang dihasilkan bersifat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*), artinya koefisien regresi pada persamaan regresi yang ditemukan tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan yang berarti, maka dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari multikolonieritas, autokorelasi, normalitas dan heterokedastisitas.

1) Uji Multikolinearity

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi *multikolinearity* yaitu adanya korelasi antara peubah bebas (independen). Untuk mengetahui ada tidaknya *multikolinearity* dalam suatu model regresi dapat dilihat dari nilai VIF (*varian inflating factor*) kurang dari 5 atau nilai *tolerance* yang diperoleh dari hasil perhitungan di atas 0,1. Dari lampiran 4 dapat disajikan besarnya VIF dan nilai *tolerance* seperti pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.12

Nilai VIF untuk Uji *Multikolonierity*

Peubah	Nilai VIF
<i>Kompensasi (X₁)</i>	1.350
<i>Disiplin (X₂)</i>	1.489
<i>Motivasi kerja (X₃)</i>	1.539

Sumber: Data diolah (lampiran 4), 2016

Hasil tabel 19 menunjukkan bahwa nilai VIF kurang dari 5 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari asumsi *multikolinierity*.

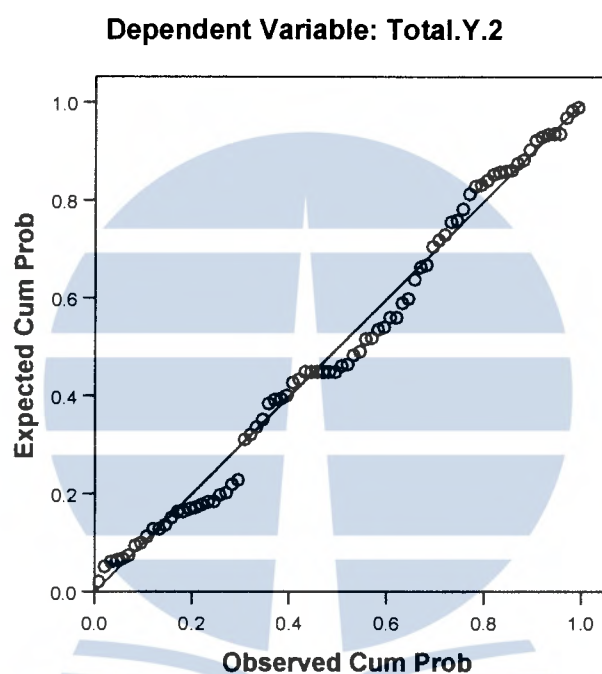
2) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, RESIDUALNYA berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan adalah dengan melihat normal *probability*. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas dilakukan dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Hasil analisis (lampiran 4) menunjukkan bahwa garis yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang diperoleh memiliki residual distribusi normal seperti disajikan pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.2

Asumsi Klasik: Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**3) Uji Heteroskedastisitas**

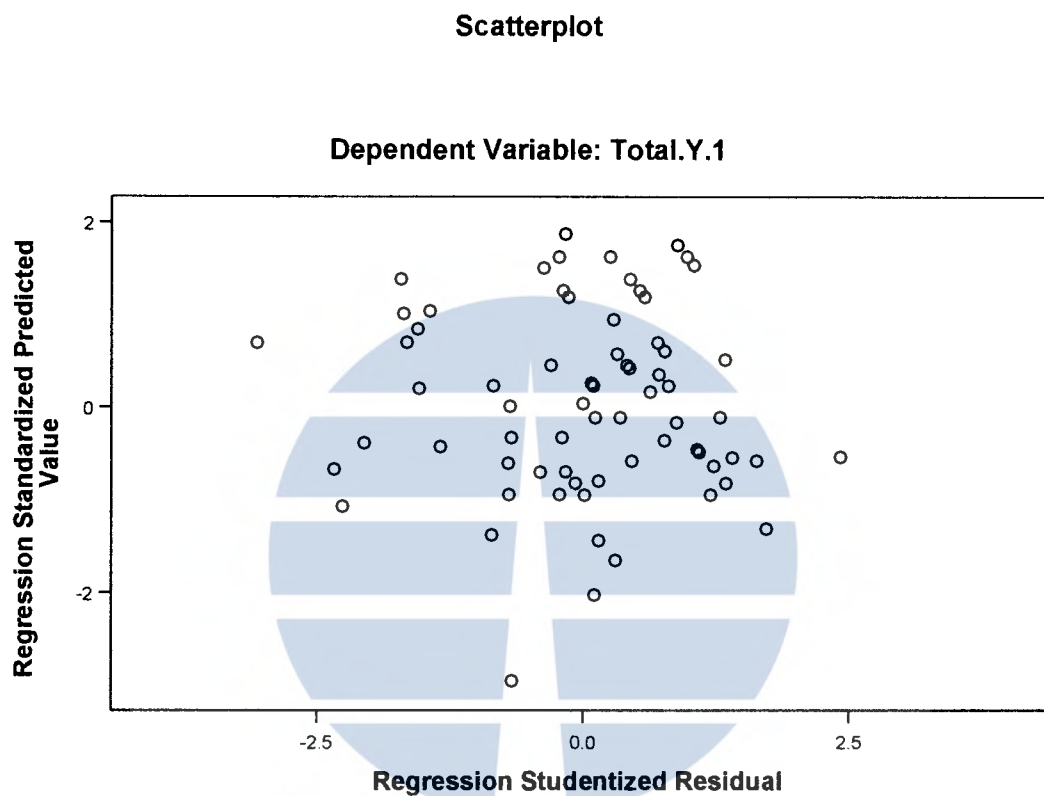
Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi yang ditemukan terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada model regresi adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi

ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-*studentized*. Pengertian di atas menjelaskan bahwa jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit atau membentuk bentuk yang lain), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil analisis pada lampiran 4 menggambarkan bahwa grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID) menyebar dan tidak membentuk pola tertentu, hal ini berarti model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas seperti disajikan pada gambar di bawah ini.



Gambar 4.3
Asumsi Klasik: Heteroskedastisitas



Dari gambar di atas tampak bahwa model regresi terhindar dari asumsi heteroskedastisitas karena titik-titik data menyebar dan membentuk pola tertentu.

E. Hasil Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis *path* (analisis jalur) berdasarkan koefisien *path*. Koefisien *path* digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung diantara sejumlah variabel penelitian. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara sendiri-sendiri (*parsial*). Berdasarkan

model analisis jalur (gambar 3.1), dapat disusun menjadi dua model sub struktur analisis jalur, yaitu sub struktur X_1 dan X_2 terhadap Y_1 .

Tabel 4.13. Rekapitulasi Hasil Sub struktur 1: X_1 dan X_2 terhadap Y_1

Variabel Bebas	Koefisien		Standar Error	t Value	Sig.
	Unstandardized	Standardized			
Constant	21.840		5.942	3.675	0.000
Kompensasi (X_1)	0.384	0.283	0.138	2.783	0.007
Disiplin (X_2)	1,064	0.412	0.263	4.051	0.000
R^2 : 0.350 F : 20.769 n: 80 Sig. (F) : 0.000					

Sumber: Data diolah 2016 (lampiran 5)

Dan sub struktur X_1 , X_2 dan Y_1 terhadap Y_2 .

Tabel 4.14. Rekapitulasi Hasil Sub struktur : X_1 , X_2 dan Y_1 terhadap Y_2

Variabel Bebas	Koefisien		Standar Error	t Value	Sig.
	Unstandardized	Standardized			
Constant	9.411		4.129	2.279	0.025
Kompensasi (X_1)	0.192	0.227	0.093	2.072	0.042
Disiplin (X_2)	0.390	0.242	0.185	2.102	0.039
Motivasi Kerja (Y_1)	0.147	0.235	0.73	2.009	0.048
R^2 : 0.323 F : 12.084 n: 80 Sig. (F) : 0.000					

Sumber: Data diolah, 2016 (lampiran 6)

1. Pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja (Y_1)

a. Pengaruh langsung kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2)

Pengaruh parsial pengaruh kompensasi (X_1), terhadap kinerja karyawan (Y_2) dirumuskan dalam hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0 = \beta_{Y_2.X_1} = 0$, kompensasi (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2)

$H_a = \beta_{Y_2.X_1} > 0$, kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2)

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau signifikan $t \leq 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima.

Jika $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$, atau $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, atau signifikan $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial. Jika hipotesis nol ditolak, berarti dengan taraf kesalahan sebesar 5%, variabel independen yaitu X_1 yang diuji secara nyata berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Y_2 . Berdasarkan tabel 4.13, dapat dijelaskan nilai t hitung masing-masing variabel sebagai berikut.

Variabel kompensasi (X_1) memiliki nilai t hitung 2.072 pada sig. t sebesar 0,042 yang menghasilkan keputusan terhadap H_0 ditolak karena nilai sig. t kurang

dari 0,05 artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Dengan demikian disimpulkan bahwa kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2).

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.14, diperoleh koefisien jalur ($\beta_{Y_2.X_1}$) kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) sebesar 0.227

b. Pengaruh tidak langsung kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) melalui motivasi kerja (Y_1)

Pengaruh parsial pengaruh kompensasi (X_1), terhadap motivasi kerja (Y_1) dirumuskan dalam hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0 = \beta_{Y_1.X_1} = 0$, kompensasi (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan motivasi kerja (Y_1)

$H_a = \beta_{Y_1.X_1} > 0$, kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y_1)

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau signifikan $t \leq 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima.

Jika $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$, atau $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, atau signifikan $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial. Jika hipotesis nol ditolak, berarti dengan taraf kesalahan sebesar 5%, variabel independen yaitu X_1 yang diuji secara nyata berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Y_1 .

Pengaruh parsial pengaruh motivasi kerja (Y_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) dirumuskan dalam hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0 = \beta_{Y_2.Y_1} = 0$, motivasi kerja (Y_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2)

$H_a = \beta_{Y_2.Y_1} > 0$, motivasi kerja (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2)

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau signifikan $t \leq 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima.

Jika $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$, atau $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, atau signifikan $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Berdasarkan tabel 4.13, dapat dijelaskan nilai t hitung masing-masing variabel sebagai berikut.

Variabel motivasi kerja (Y_1) memiliki nilai t hitung 2.009 pada sig. t sebesar 0,048 yang menghasilkan keputusan terhadap H_0 ditolak karena nilai sig. t kurang dari 0,05 artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2).

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.13 diperoleh koefisien jalur ($\beta_{Y_1.X_1}$) kompensasi (X_1) terhadap motivasi kerja (Y_1) sebesar 0.283, dan pada Tabel 4.14 koefisien jalur ($\beta_{Y_2.Y_1}$) motivasi kerja (Y_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) sebesar

0.235, sehingga dapat disimpulkan pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi, $(\beta_{Y_1.X_1}) \times (\beta_{Y_2.Y_1}) = 0.283 \times 0.235 = 0,066$

2. Pengaruh disiplin (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2) melalui motivasi kerja (Y_1)

a. Pengaruh langsung disiplin (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2)

Pengaruh parsial pengaruh disiplin (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2) dirumuskan dalam hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0 = \beta_{Y_2.X_2} = 0$, disiplin (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2)

$H_a = \beta_{Y_2.X_2} > 0$, disiplin (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2)

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau signifikan $t \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$, atau $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, atau signifikan $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dijelaskan nilai t hitung masing-masing variabel sebagai berikut.

Variabel disiplin (X_2) memiliki nilai t hitung 2,102 pada sig. t sebesar 0,039 yang menghasilkan keputusan terhadap H_0 ditolak karena nilai sig. t kurang dari 0,05 artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2).

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.14 dan uraian hasil analisis, diperoleh, koefisien jalur ($\beta_{Y_2.X_2}$) disiplin (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2) sebesar 0.242.

b. Pengaruh tidak langsung disiplin (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2) motivasi kerja (Y_1)

Pengaruh parsial pengaruh disiplin (X_2) terhadap motivasi kerja (Y_1) dirumuskan dalam hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0 = \beta_{Y_1.X_2} = 0$, disiplin (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y_1)

$H_a = \beta_{Y_1.X_2} > 0$, disiplin (X_2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y_1)

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau signifikan $t \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$, atau $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, atau signifikan $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan tabel 4.13, dapat dijelaskan nilai t hitung masing-masing variabel sebagai berikut.

Variabel disiplin (X_2) memiliki nilai t hitung 4.051 pada sig. t sebesar 0,000 yang menghasilkan keputusan terhadap H_0 ditolak karena nilai sig. t kurang dari

0,05 artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Dengan demikian variabel disiplin (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y_1).

Pengaruh parsial pengaruh motivasi (Y_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) dirumuskan dalam hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0 = \beta_{Y_2.Y_1} = 0$, motivasi kerja (Y_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2)

$H_a = \beta_{Y_2.Y_1} > 0$, motivasi kerja (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2)

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau signifikan $t \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$, atau $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, atau signifikan $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Berdasarkan tabel 4.14, dapat dijelaskan nilai t hitung masing-masing variabel sebagai berikut.

Variabel motivasi kerja (Y_1) memiliki nilai t hitung 2.009 pada sig. t sebesar 0,048 yang menghasilkan keputusan terhadap H_0 ditolak karena nilai sig. t kurang dari 0,05 artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2).

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.13 dan uraian hasil analisis, diperoleh koefisien jalur ($\beta_{Y_1.X_2}$) disiplin (X_2) terhadap motivasi kerja (Y_1)

sebesar 0.412 dan pada Tabel 4.14 koefisien jalur ($\beta_{Y_2.Y_1}$) motivasi kerja (Y_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) sebesar 0.235, sehingga dapat disimpulkan pengaruh tidak langsung disiplin terhadap kinerja karyawan melalui motivasi, $(\beta_{Y_1.X_2}) \times (\beta_{Y_2.Y_1}) = 0,412 \times 0.235 = 0,066$.

Besarnya koefisien determinasi (kontribusi) X_1 dan X_2 pada Tabel 4.13 secara simultan terhadap Y_1 sebesar 0.350 dan besar koefisien ε_1 adalah:

$$\varepsilon_1 = \sqrt{1 - 0.350} = \sqrt{0.650} = 0.806$$

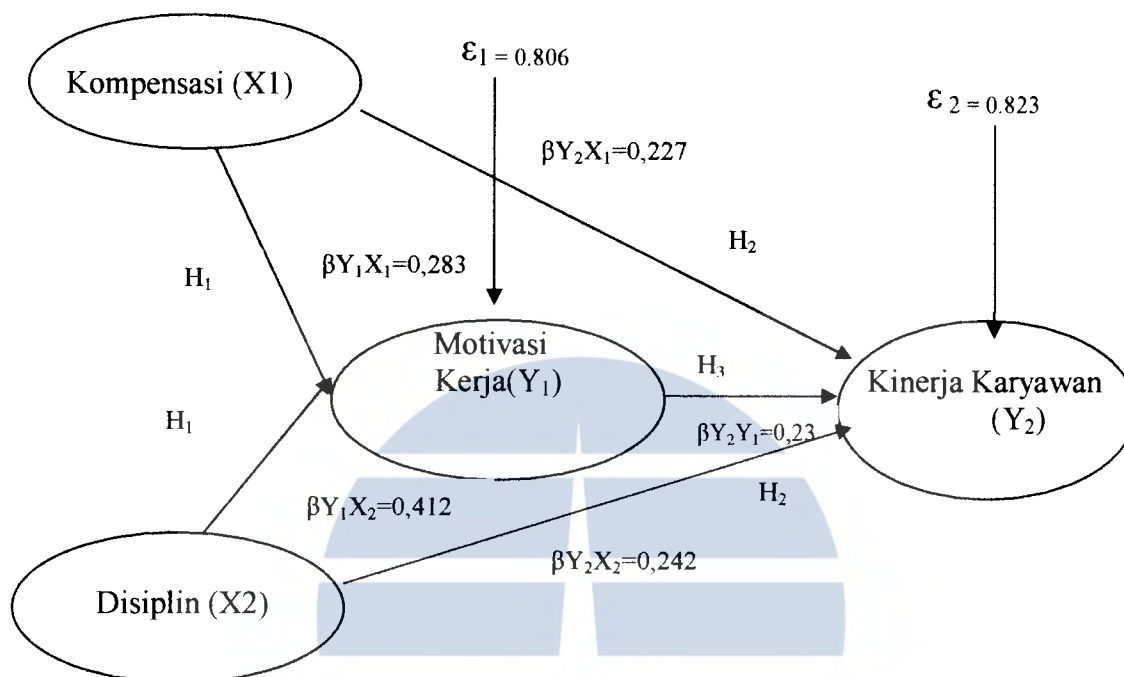
Besarnya koefisien determinasi (kontribusi) X_1 , X_2 dan Y_1 pada Tabel 4.14 secara simultan terhadap Y_2 sebesar 0.323 dan besar koefisien ε_2 (pengaruh eror) adalah:

$$\varepsilon_2 = \sqrt{1 - 0.323} = \sqrt{0.677} = 0.823$$

Dengan demikian dapat digambarkan secara keseluruhan diagram jalur sub-struktur 1 dan sub-struktur 2 sebagai berikut:

Dari hasil analisis maka selanjutnya akan dilakukan uji validitas model di dalam analisis *path* yaitu menggunakan koefisien determinasi.

Gambar 4.2
Hasil Diagram Jalur X_1 , X_2 dan Y_1 terhadap Y_2



1. Koefesien Determinasi

Total keragaman data dijelaskan dengan menggunakan formula sebagai berikut:

$$R^2_m = 1 - P_{e1}^2 P_{e2}^2 \dots P_{ep}^2$$

Berdasarkan perhitungan maka dapat ditentukan koefesien determinasi total sebagai berikut ini:

$$R^2_m = 1 - (0,806)^2 \cdot (0,823)^2$$

$$R^2_m = 1 - (0,650 \cdot 0,677)$$

$$R^2_m = 1 - 0,440 = 0,560$$

Artinya keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model tersebut adalah sebesar 56.0% atau dengan kata lain informasi yang terkandung dalam data adalah sebesar

56.0% dapat dijelaskan oleh model tersebut. Sedangkan sisanya yaitu 44.0% dijelaskan oleh variabel lain yang belum ada di dalam model dan error. Hasil penelitian di atas dapat diringkas seperti tabel 4.14.

Tabel 4.15 Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan Pengaruh Bersama kompensasi (X_1), disiplin (X_2) dan motivasi kerja (Y_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y_2)

Variabel	Koefisien jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung melalui Y_1	Pengaruh Bersama (R^2_m)
$X_1 - Y_1$	0.283	0.283		-
$X_1 - Y_2$	0.227	0.227	$0.283 \times 0.235 = 0.066$	-
$X_2 - Y_1$	0.412	0.412		-
$X_2 - Y_2$	0.242	0.242	$0.412 \times 0.235 = 0.097$	-
$Y_1 - Y_2$	0.235	0.235		-
ε_1	0.806			-
ε_2	0.823			-
$X_1, X_2, Y_1 - Y_2$				0.560

Sumber: Data primer diolah, 2016

F. Pembahasan

1. Pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja (Y_1)

a. Pengaruh langsung kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2)

Berdasarkan hasil analisis data bahwa Pengaruh langsung kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) sebesar 0.227, Artinya, pengaruh langsung

kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) melalui motivasi kerja (Y_1) sebesar 22.7%.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian Mahmuda (2014) dan Dito (2010) yang menyatakan bahwa kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa sebagian besar karyawan bekerja bertujuan untuk memperoleh kompensasi misalnya berupa gaji, karena dengan gaji tersebut karyawan dapat memenuhi kebutuhannya dan memenuhi kebutuhan anggota keluarga yang menjadi tanggungannya. Selain itu, dengan gaji yang diterima dan sesuai dengan harapannya, maka kesejahteraannya dapat ditingkatkan. Dengan gaji yang memadai, karyawan merasa senang sehingga dapat bekerja secara maksimal, sehingga prestasi kerja dapat ditingkatkan.

b. Pengaruh tidak langsung kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) melalui motivasi kerja (Y_1)

Berdasarkan hasil analisis data Pengaruh tidak langsung kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) melalui motivasi kerja (Y_1) sebesar 0,066, Artinya, pengaruh tidak langsung kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) melalui motivasi kerja (Y_1) sebesar 6.6%. Jika dibandingkan dengan pengaruh langsung kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) sebesar 0,227 menunjukkan bahwa kompensasi atau kompensasi sudah sesuai dengan

harapan karyawan, tetapi kalau melalui motivasi kerja pengaruhnya lebih kecil yaitu sebesar 0,066 daripada pengaruh langsung terhadap kinerja sebesar 0,227.

Dari hasil penelitian ini disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien beta = 0,234 artinya setiap kali terjadi perubahan motivasi 1% akan diikuti oleh perubahan kinerja karyawan 0,234%. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Fais (2013), Falaki (2007), Tri (2014), Dito (2010), dan Listianto dan Setiaji (2008) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi merupakan suatu alat untuk menggerakkan dan mengarahkan daya dan potensi tenaga kerja agar dapat bekerja dengan produktif dan semaksimal mungkin sesuai dengan daya kemampuan yang dimiliki. Termotivasinya karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersemangat dalam bekerja, pada akhirnya memudahkan tercapainya tujuan perusahaan dan karyawan dapat bekerja lebih baik. Hal ini menunjukkan adanya keterkaitan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan seperti yang dikemukakan Mangkunegara (2009:68) bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian kinerja, semakin tinggi motivasi maka akan semakin tinggi kinerja. Hal ini karena motivasi berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja

turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Jadi, semakin tinggi motivasi maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Salah satu item yang mendukung pengaruh positif signifikan motivasi terhadap kinerja adalah item Karyawan mengharapkan dapat mengikuti training dalam upaya meningkatkan prestasi kerjanya. Dari hasil tersebut, dapat diketahui bahwa apabila karyawan mendapatkan pelatihan atau training yang baik dari pertentangan yang mungkin terjadi, maka karyawan akan mampu menyelesaikan pekerjaan pelayanan dengan baik pula. Karyawan yang memiliki keahlian dalam pekerjaan, akan lebih tenang dalam bekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi pada pekerjaannya terutama pada kejadian-kejadian yang tidak terduga selama bekerja.

2. Pengaruh disiplin (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2) melalui motivasi kerja (Y_1)

a. Pengaruh langsung disiplin (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2)

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh Pengaruh langsung disiplin (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2) sebesar 0.242, Artinya, pengaruh langsung disiplin (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2) melalui motivasi kerja (Y_1) sebesar 24.2%.

Di dalam suatu organisasi atau perusahaan selalu ada peraturan-peraturan atau tata tertib agar aktivitas organisasi atau perusahaan tersebut dapat terkoordinir dan berjalan dengan baik. Agar dapat mematuhi peraturan atau tata tertib tersebut diperlukan adanya disiplin yang tinggi dan perlu ditegakkan oleh

organisasi atau perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil analisis, terbukti bahwa disiplin dapat mempengaruhi kinerja karyawan (koefisien regresi = 0,242; sig t = 0.039). Hasil penelitian ini sesuai hasil penelitian Falaki (2007) dan Prihantoro (2012) bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Apabila dalam suatu perusahaan karyawan dapat berdisiplin, maka semua pekerjaan dapat dilakukan dengan baik dan tepat waktu sehingga tujuan perusahaan dapat lebih mudah dicapai. Seperti yang dikemukakan Hasibuan (2001:194) bahwa: “Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit

b. Pengaruh tidak langsung disiplin (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2) motivasi kerja (Y_1)

Dari hasil analisis, diketahui besarnya pengaruh disiplin (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2) melalui motivasi kerja (Y_1) yaitu sebesar 0,097. Artinya, pengaruh tidak langsung disiplin (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2) melalui motivasi kerja (Y_1) sebesar 9.7%. Jika dibandingkan dengan pengaruh langsung disiplin (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2) sebesar 0,242 menunjukkan bahwa disiplin sudah menjadi budaya karyawan di perusahaan, tetapi kalau melalui motivasi kerja pengaruhnya lebih kecil yaitu sebesar 0,097 daripada pengaruh langsung terhadap kinerja sebesar 0,242.

Dari hasil penelitian ini disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien beta = 0,234 artinya

setiap kali terjadi perubahan motivasi 1% akan diikuti oleh perubahan kinerja karyawan 0,234%.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Fais (2013), Falaki (2007), Tri (2014), Dito (2010), dan Listianto dan Setiaji (2008) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi merupakan suatu alat untuk menggerakkan dan mengarahkan daya dan potensi tenaga kerja agar dapat bekerja dengan produktif dan semaksimal mungkin sesuai dengan daya kemampuan yang dimiliki. Termotivasinya karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersemangat dalam bekerja, pada akhirnya memudahkan tercapainya tujuan perusahaan dan karyawan dapat bekerja lebih baik. Hal ini menunjukkan adanya keterkaitan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan seperti yang dikemukakan Mangkunegara (2009:68) bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian kinerja, semakin tinggi motivasi maka akan semakin tinggi kinerja. Hal ini karena motivasi berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Jadi, semakin tinggi motivasi maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Salah satu item yang mendukung pengaruh positif signifikan motivasi terhadap kinerja adalah item Karyawan mengharapkan dapat mengikuti training dalam upaya meningkatkan prestasi kerjanya. Dari hasil tersebut, dapat diketahui bahwa apabila karyawan mendapatkan pelatihan atau training

yang baik dari pertentangan yang mungkin terjadi, maka karyawan akan mampu menyelesaikan pekerjaan pelayanan dengan baik pula. Karyawan yang memiliki keahlian dalam pekerjaan, akan lebih tenang dalam bekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi pada pekerjaannya terutama pada kejadian-kejadian yang tidak terduga selama bekerja.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis data yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka dihasilkan beberapa temuan penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2), baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap motivasi kerja (Y_1), namun pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui motivasi
2. Terdapat pengaruh signifikan variabel disiplin (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2) baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap motivasi kerja (Y_1) namun pengaruh langsung disiplin terhadap kinerja karyawan lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui motivasi

B. Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. **Bagi PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk. Cabang Mamuju**
 - a. Dalam kaitannya dengan motivasi, Pimpinan hendaknya menjalin komunikasi yang harmonis dengan karyawan, pimpinan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan baru sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan tepat.

- b. Upaya peningkatan disiplin karyawan hendaknya dilakukan dengan menegakkan peraturan dan tata tertib yang ada, dilaksanakan dan diberlakukan bagi seluruh anggota organisasi (seluruh karyawan) secara adil.
 - c. Pada faktor kompensasi masih perlu meningkatkan jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan, khususnya pemberian bonus yang lebih menarik yang disesuaikan dengan jam lembur karyawan, sehingga karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja dan dapat lebih termotivasi serta dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 2. Bagi peneliti selanjutnya**

Berdasarkan koefisien derterminasi, masih terdapat 44.0% proporsi variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian. Oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya hendaknya memasukkan variabel *ability* dalam model penelitian, karena menurut beberapa pendapat *ability* juga memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2002, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi VI, Cetakan Ketigabelas, Rineka Cipta, Jakarta.
- Crissida, Herry. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Summit OTO Finance Cabang Jember.
- Dessler, Gary, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan: Benyamin Molan, Edisi Bahasan Indonesia, Prenhalindo, Jakarta.
- Dito. Anoki Herdian, 2010. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.
- Fais. M. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Bank Mandiri Madiun). Thesis tidak dipublikasikan.
- Falaki, M. 2007. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PG. Kreet Baru Bululawang Malang. Thesis tidak dipublikasikan.
- Kuncoro, Mudrajad, 2003, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Erlangga, Jakarta.
- Listianto, Tony dan Setiaji, Bambang, 2007, *Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta)*, Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, Penerjemah Vivin Andhika Yuwono, Shekar Purwanti, Th. Arie Prabawati dan Winong Rosari. Edisi 10. Yogyakarta: ANDI
- Mahmuda. Siti. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, Rosda, Bandung.
- Mathis, Robert L. Dan Jackson, John H., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan: Jimmy Sadeli, Buku 2, Edisi pertama, Salemba Empat, Jakarta
- _____, dan Jackson, John, H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerjemah : Jimmy Sadeli, Penerbit Salemba Empat Patria, Jakarta.

- Nawawi, Hadari, M., 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Cetakan pertama, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Panggabean, Mutiara S., 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kedua, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Peraturan Menteri No. 3 tahun 1996 tentang Pemutusan Hubungan Kerja
- Prihantoro. 2012. Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen (Studi Kasus Madrasah di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati).
- Riduwan dan Kuncoro, Engkos Achmad, 2006, *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*, Alfabeta, Bandung
- Rivai, Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Pratik*, Cetakan pertama, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., dan Judge, Timoty A., 2008, *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid, Buku 2, Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta.
- Saydam, Gouzali, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Mikro*, Cetakan 3, Djambatan, Jakarta
- Singarimbun, Masri, Sofian Efendi, 2006. *Metode Penelitian Survei*, Edisi Revisi, LP3ES, Jakarta,
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tri (2014) mengalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kematangan Bawahan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan

Lampiran 1

KUISIONER

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara Karyawan **PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk. Cabang Mamuju**, saya mohon kesediaannya untuk menjawab semua pertanyaan yang diajukan untuk melengkapi data-data yang diperlukan sehubungan dengan penyusunan **Tesis** yang berjudul **PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**. Jawaban Bapak/Ibu/Saudara tersebut saya jamin kerahasiaannya, dan tidak ada kaitannya sama sekali dengan kinerja Bapak/Ibu/Saudara di perusahaan ini.

Demikian permohonan ini, atas kesediaan dan bantuannya disampaikan terimakasih.

Hormat saya,

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Tempat Tanggal Lahir/ Umur :
4. Status Kawin :
5. Tingkat Pendidikan :
6. Masa Kerja :
7. Tempat Kerja :

Untuk pertanyaan di bawah ini, pilihlah setiap jawaban dengan memberikan tanda cek (V) pada pilihan jawaban yang dianggap paling sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara !

PETUNJUK :

SS= sangat setuju, S=setuju; CS= cukup setuju; TS= tidak setuju; STS= sangat tidak setuju

Item	Uraian Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
KOMPENSASI (X₁)						
X _{1.1}	Gaji sesuai dengan peraturan pemerintah (UMR)					
X _{1.2}	Gaji sesuai dengan harapan karyawan					
X _{1.3}	Karyawan mengetahui sistem penggajian yang diterapkan perusahaan					
X _{1.4}	Besar kecilnya insentif sesuai dengan prestasi karyawan					
X _{1.5}	Karyawan mengetahui kriteria-kriteria pemberian insentif					
X _{1.6}	Insentif sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan					
X _{1.7}	Perusahaan menjamin asuransi kesehatan					
X _{1.8}	Perusahaan memberikan tunjangan hari raya					
X _{1.9}	Perusahaan memberikan uang cuti atau pensiun					
DISIPLIN (X₂)						
X _{2.1}	Selama ini perusahaan (pimpinan) akan menghukum karyawan jika melakukan pelanggaran atau kesalahan sesuai dengan peraturan yang berlaku					
X _{2.2}	Berkaitan dengan pelanggaran di atas, pimpinan berusaha membantu karyawan dalam mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.					
X _{2.3}	Pimpinan berusaha melindungi hak-hak dasar individu (karyawan) selama tindakan-tindakan disipliner					
X _{2.4}	Pimpinan memiliki kebijaksanaan dalam disiplin, yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya					
X _{2.5}	Hukuman tersebut, berlaku bagi seluruh karyawan					

Item	Uraian Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
MOTIVASI (Y.1)						
Y.1.2	Karyawan bekerja karena adanya dorongan atau tuntutan untuk memenuhi kebutuhan sandang					
Y.1.3	Karyawan bekerja karena adanya dorongan atau tuntutan untuk memenuhi kebutuhan papan atau tempat tinggal					
Y.1.4	Karyawan bekerja karena adanya tuntutan untuk mempersiapkan kebutuhan dimasa yang akan datang (pensiun)					
Y.1.5	Program asuransi kesehatan dan kecelakaan kerja yang ada mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik					
Y.1.6	Karyawan merasa aman karena sebagai karyawan tetap					
Y.1.7	Karyawan membutuhkan suasana kerja yang kekeluargaan, persahabatan, dan kasih sayang					
Y.1.8	Karyawan membutuhkan interaksi kerja yang baik antara karyawan					
Y.1.9	Adanya dorongan untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis					
Y.1.10	Karyawan mengharapkan penghargaan atas prestasi kerja yang telah dicapai					
Y.1.11	Karyawan mengharapkan adanya promosi jabatan					
Y.1.12	Karyawan mengharapkan adanya kenaikan pangkat					
Y.1.13	Karyawan mengharapkan dapat mengikuti training dalam upaya meningkatkan prestasi kerjanya					
Y.1.14	Karyawan bersedia mengikuti tugas belajar dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia					
Y.1.15	Karyawan berusaha untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi untuk menunjang karir					
KINERJA KARYAWAN (Y.2)						
Y.2.1	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan					
Y.2.2	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan penuh dengan kecermatan dan ketelitian					
Y.2.3	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi					
Y.2.4	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas					

Item	Uraian Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
Y.2.5	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan pelayanan sesuai standar kuantitas yang ditetapkan					
Y.2.6	Karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan melampaui jumlah yang yang dihasilkan rekan sekerja yang lain					
Y.2.7	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu ditetapkan					
Y.2.8	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu kerja yang ditetapkan					



Lampiran 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Correlations

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	Total.X1
X1.1 Pearson Correla	1	.578**	.046	.510**	.340	.377*	.100	.345	.365*	.612**
Sig. (2-tailed)		.001	.808	.004	.066	.040	.601	.062	.047	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2 Pearson Correla	.578**	1	.293	.538**	.451*	.440*	.304	.286	.472**	.741**
Sig. (2-tailed)	.001		.117	.002	.012	.015	.102	.125	.008	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3 Pearson Correla	.046	.293	1	.302	.638**	.409*	.484**	.331	.306	.597**
Sig. (2-tailed)	.808	.117		.105	.000	.025	.007	.074	.101	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4 Pearson Correla	.510**	.538**	.302	1	.408*	.678**	.219	.308	.332	.708**
Sig. (2-tailed)	.004	.002	.105		.025	.000	.246	.098	.073	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5 Pearson Correla	.340	.451*	.638**	.408*	1	.636**	.520**	.448*	.613**	.802**
Sig. (2-tailed)	.066	.012	.000	.025		.000	.003	.013	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6 Pearson Correla	.377*	.440*	.409*	.678**	.636**	1	.333	.244	.327	.724**
Sig. (2-tailed)	.040	.015	.025	.000	.000		.072	.194	.078	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7 Pearson Correla	.100	.304	.484**	.219	.520**	.333	1	.568**	.589**	.646**
Sig. (2-tailed)	.601	.102	.007	.246	.003	.072		.001	.001	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8 Pearson Correla	.345	.286	.331	.308	.448*	.244	.568**	1	.552*	.626**
Sig. (2-tailed)	.062	.125	.074	.098	.013	.194	.001		.002	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.9 Pearson Correla	.365*	.472**	.306	.332	.613**	.327	.589**	.552*	1	.727**
Sig. (2-tailed)	.047	.008	.101	.073	.000	.078	.001	.002		.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total.X Pearson Correla	.612**	.741**	.597**	.708**	.802**	.724**	.646**	.626**	.727**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: X1

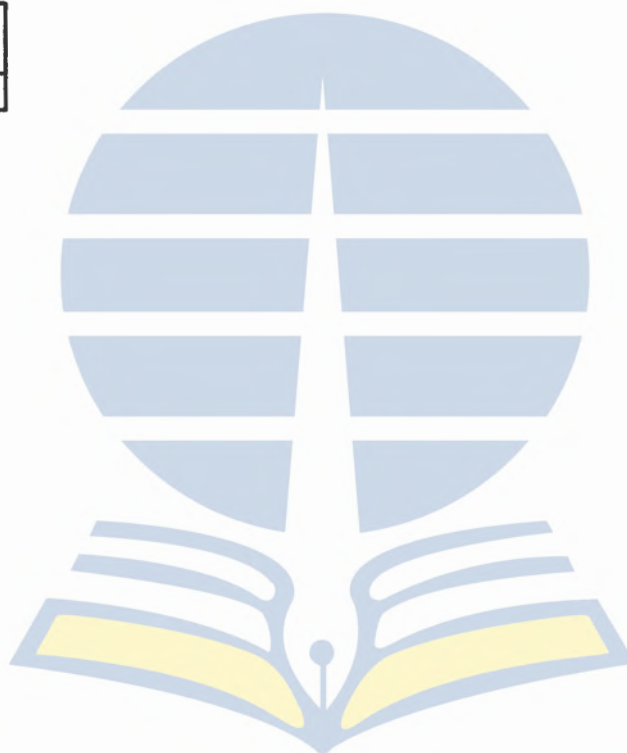
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	9



Correlations

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total.X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.353	.375*	.491**	.451*	.637**
	Sig. (2-tailed)		.056	.041	.006	.012	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.353	1	.854**	.752**	.591**	.882**
	Sig. (2-tailed)	.056		.000	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.375*	.854**	1	.751**	.644**	.897**
	Sig. (2-tailed)	.041	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.491**	.752**	.751**	1	.532**	.874**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000		.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.451*	.591**	.644**	.532**	1	.780**
	Sig. (2-tailed)	.012	.001	.000	.002		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Total.X2	Pearson Correlation	.637**	.882**	.897**	.874**	.780**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Scale: X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	5

Correlations

Correlations

	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13	Y1.14	Total.Y.1
Y1.1 Pearson Correlation	1	.825*	.561*	.456*	.265	.149	.037	.030	.082	.014	.102	.135	-.095	.150	.448*
Y1.1 Sig. (2-tailed)		.000	.001	.011	.157	.433	.847	.874	.667	.942	.593	.478	.618	.430	.013
Y1.1 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.2 Pearson Correlation	.825*	1	.511*	.436*	.255	.185	.114	-.050	.136	-.118	.053	.213	-.121	.117	.433*
Y1.2 Sig. (2-tailed)	.000		.004	.016	.174	.327	.547	.791	.472	.535	.782	.259	.524	.537	.017
Y1.2 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.3 Pearson Correlation	.561*	.511*	1	.603*	.464*	.373*	.358	.279	.275	.197	.319	.429*	.238	.453*	.681*
Y1.3 Sig. (2-tailed)	.001	.004		.000	.010	.042	.052	.135	.142	.297	.086	.018	.205	.012	.000
Y1.3 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.4 Pearson Correlation	.456*	.436*	.603*	1	.440*	.307	.180	.036	.387*	.237	.450*	.286	.136	.401*	.620*
Y1.4 Sig. (2-tailed)	.011	.016	.000		.015	.099	.340	.851	.034	.207	.013	.125	.474	.028	.000
Y1.4 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.5 Pearson Correlation	.265	.255	.464*	.440*	1	.509*	.200	.184	.459*	.330	.356	.277	.145	.328	.614*
Y1.5 Sig. (2-tailed)	.157	.174	.010	.015		.004	.290	.330	.011	.075	.054	.139	.443	.077	.000
Y1.5 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.6 Pearson Correlation	.149	.185	.373*	.307	.509*	1	.529*	.481*	.571*	.539*	.640*	.544*	.508*	.365*	.724*
Y1.6 Sig. (2-tailed)	.433	.327	.042	.099	.004		.003	.007	.001	.002	.000	.002	.004	.047	.000
Y1.6 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.7 Pearson Correlation	.037	.114	.358	.180	.200	.529*	1	.755*	.486*	.443*	.451*	.671*	.530*	.369*	.635*
Y1.7 Sig. (2-tailed)	.847	.547	.052	.340	.290	.003		.000	.006	.014	.012	.000	.003	.045	.000
Y1.7 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.8 Pearson Correlation	.030	-.050	.279	.036	.184	.481*	.755*	1	.676*	.627*	.523*	.777*	.725*	.623*	.677*
Y1.8 Sig. (2-tailed)	.874	.791	.135	.851	.330	.007	.000		.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000
Y1.8 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.9 Pearson Correlation	.082	.136	.275	.387*	.459*	.571*	.486*	.676*	1	.727*	.707*	.793*	.733*	.696*	.820*
Y1.9 Sig. (2-tailed)	.667	.472	.142	.034	.011	.001	.006	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
Y1.9 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.10 Pearson Correlation	.014	-.118	.197	.237	.330	.539*	.443*	.627*	.727*	1	.750*	.528*	.462*	.461*	.644*
Y1.10 Sig. (2-tailed)	.942	.535	.297	.207	.075	.002	.014	.000	.000		.000	.003	.010	.010	.000
Y1.10 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.11 Pearson Correlation	.102	.053	.319	.450*	.356	.640*	.451*	.523*	.707*	.750*	1	.730*	.567*	.453*	.752*
Y1.11 Sig. (2-tailed)	.593	.782	.086	.013	.054	.000	.012	.003	.000	.000		.000	.001	.012	.000
Y1.11 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.12 Pearson Correlation	.135	.213	.429*	.286	.277	.544*	.671*	.777*	.793*	.528*	.730*	1	.736*	.530*	.798*
Y1.12 Sig. (2-tailed)	.478	.259	.018	.125	.139	.002	.000	.000	.000	.003	.000		.000	.003	.000
Y1.12 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.13 Pearson Correlation	-.095	-.121	.238	.136	.145	.508*	.530*	.725*	.733*	.462*	.567*	.736*	1	.656*	.630*
Y1.13 Sig. (2-tailed)	.618	.524	.205	.474	.443	.004	.003	.000	.000	.010	.001	.000		.000	.000
Y1.13 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.14 Pearson Correlation	.150	.117	.453*	.401*	.328	.365*	.369*	.623*	.696*	.461*	.453*	.530*	.656*	1	.704*
Y1.14 Sig. (2-tailed)	.430	.537	.012	.028	.077	.047	.045	.000	.000	.010	.012	.003	.000		.000
Y1.14 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total.Y.1 Pearson Correlation	.448*	.433*	.681*	.620*	.614*	.724*	.635*	.677*	.820*	.644*	.752*	.798*	.630*	.704*	1
Total.Y.1 Sig. (2-tailed)	.013	.017	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
Total.Y.1 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: Y1

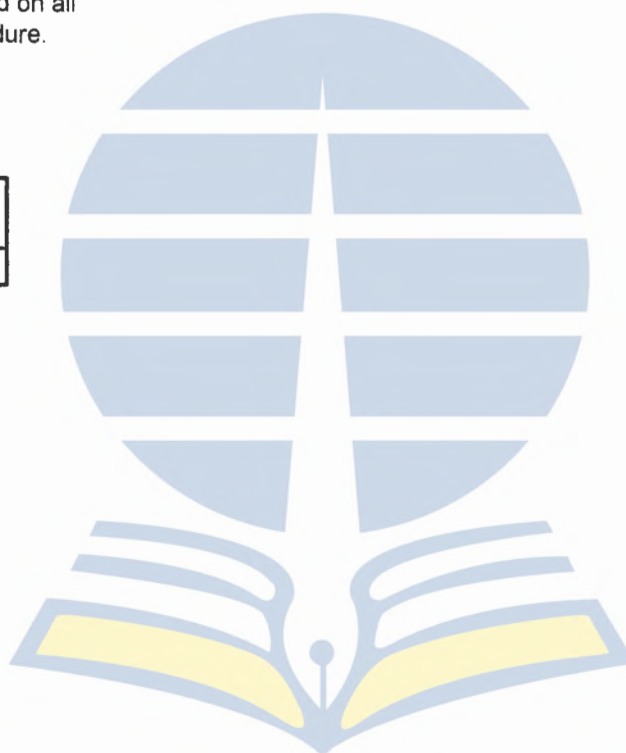
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	14



Correlations

Reliability Scale: Y2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Correlations

	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.6	Y2.7	Y2.8	Total.Y.2
Y2.1	1	.661**	.707**	.759**	.693**	.316	.518**	.398*	.763**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.089	.003	.029	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2.2	.661**	1	.832**	.777**	.722**	.601**	.661**	.432*	.862**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.017	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2.3	.707**	.832**	1	.943**	.767**	.626**	.707**	.360	.899**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.050	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2.4	.759**	.777**	.943**	1	.817**	.542**	.639**	.398*	.888**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.002	.000	.029	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2.5	.693**	.722**	.767**	.817**	1	.572**	.693**	.552**	.880**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.001	.000	.002	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2.6	.316	.601**	.626**	.542**	.572**	1	.654**	.614**	.753**
Sig. (2-tailed)	.089	.000	.000	.002	.001		.000	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2.7	.518**	.661**	.707**	.639**	.693**	.654**	1	.729**	.852**
Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2.8	.398*	.432*	.360	.398*	.552**	.614**	.729**	1	.687**
Sig. (2-tailed)	.029	.017	.050	.029	.002	.000	.000		.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total.Y.2	.763**	.862**	.899**	.888**	.880**	.753**	.852**	.687**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	8



Lampiran 3. Deskripsi Variabel Frequencies

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	4	5.0	5.0	6.3
	4	39	48.8	48.8	55.0
	5	36	45.0	45.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	6.3	6.3	6.3
	3	10	12.5	12.5	18.8
	4	32	40.0	40.0	58.8
	5	33	41.3	41.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	7.5	7.5	7.5
	4	39	48.8	48.8	56.3
	5	35	43.8	43.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3.8	3.8	3.8
	3	2	2.5	2.5	6.3
	4	29	36.3	36.3	42.5
	5	46	57.5	57.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3.8	3.8	3.8
	3	8	10.0	10.0	13.8
	4	37	46.3	46.3	60.0
	5	32	40.0	40.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.5	2.5	2.5
	3	4	5.0	5.0	7.5
	4	44	55.0	55.0	62.5
	5	30	37.5	37.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.5	2.5	2.5
	3	2	2.5	2.5	5.0
	4	34	42.5	42.5	47.5
	5	42	52.5	52.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	3.8	3.8	3.8
	4	33	41.3	41.3	45.0
	5	44	55.0	55.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.5	2.5	2.5
	3	2	2.5	2.5	5.0
	4	38	47.5	47.5	52.5
	5	38	47.5	47.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	4	5.0	5.0	6.3
	4	46	57.5	57.5	63.8
	5	29	36.3	36.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	2	2.5	2.5	3.8
	4	43	53.8	53.8	57.5
	5	34	42.5	42.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	6.3	6.3	6.3
	4	46	57.5	57.5	63.8
	5	29	36.3	36.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5.0	5.0	5.0
	4	45	56.3	56.3	61.3
	5	31	38.8	38.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5.0	5.0	5.0
	4	44	55.0	55.0	60.0
	5	32	40.0	40.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	6	7.5	7.5	8.8
	4	47	58.8	58.8	67.5
	5	26	32.5	32.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	5.0	5.0	5.0
	3	8	10.0	10.0	15.0
	4	47	58.8	58.8	73.8
	5	21	26.3	26.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.5	2.5	2.5
	3	4	5.0	5.0	7.5
	4	51	63.8	63.8	71.3
	5	23	28.8	28.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	8	10.0	10.0	11.3
	4	51	63.8	63.8	75.0
	5	20	25.0	25.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	7.5	7.5	7.5
	3	14	17.5	17.5	25.0
	4	33	41.3	41.3	66.3
	5	27	33.8	33.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	6.3	6.3	6.3
	4	32	40.0	40.0	46.3
	5	43	53.8	53.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5.0	5.0	5.0
	4	38	47.5	47.5	52.5
	5	38	47.5	47.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	2	2.5	2.5	3.8
	4	41	51.3	51.3	55.0
	5	36	45.0	45.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	7	8.8	8.8	10.0
	4	39	48.8	48.8	58.8
	5	33	41.3	41.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	3	3.8	3.8	5.0
	4	49	61.3	61.3	66.3
	5	27	33.8	33.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	6	7.5	7.5	8.8
	4	46	57.5	57.5	66.3
	5	27	33.8	33.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	12.5	12.5	12.5
	4	37	46.3	46.3	58.8
	5	33	41.3	41.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y1.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.5	2.5	2.5
	4	38	47.5	47.5	50.0
	5	40	50.0	50.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y1.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5.0	5.0	5.0
	4	40	50.0	50.0	55.0
	5	36	45.0	45.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.3	1.3	1.3
	4	47	58.8	58.8	60.0
	5	32	40.0	40.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.3	1.3	1.3
	4	49	61.3	61.3	62.5
	5	30	37.5	37.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	7.5	7.5	7.5
	4	46	57.5	57.5	65.0
	5	28	35.0	35.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.3	1.3	1.3
	4	54	67.5	67.5	68.8
	5	25	31.3	31.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	6.3	6.3	6.3
	4	52	65.0	65.0	71.3
	5	23	28.8	28.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	13.8	13.8	13.8
	4	51	63.8	63.8	77.5
	5	18	22.5	22.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	7.5	7.5	7.5
	4	51	63.8	63.8	71.3
	5	23	28.8	28.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	8.8	8.8	8.8
	4	49	61.3	61.3	70.0
	5	24	30.0	30.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	



Lampiran 4. Statistik Deskriptif Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	80	2	5	4.38	.644
X1.2	80	2	5	4.16	.878
X1.3	80	3	5	4.36	.621
X1.4	80	2	5	4.48	.729
X1.5	80	2	5	4.23	.779
X1.6	80	2	5	4.28	.675
X1.7	80	2	5	4.45	.673
X1.8	80	3	5	4.51	.574
X1.9	80	2	5	4.40	.668
X2.1	80	2	5	4.29	.620
X2.2	80	2	5	4.38	.603
X2.3	80	3	5	4.30	.582
X2.4	80	3	5	4.34	.572
X2.5	80	3	5	4.35	.576
Y1.1	80	2	5	4.23	.636
Y1.2	80	2	5	4.06	.752
Y1.3	80	2	5	4.19	.638
Y1.4	80	2	5	4.13	.624
Y1.5	80	2	5	4.01	.907
Y1.6	80	3	5	4.48	.616
Y1.7	80	3	5	4.43	.591
Y1.8	80	2	5	4.40	.608
Y1.9	80	2	5	4.30	.683
Y1.10	80	2	5	4.28	.595
Y1.11	80	2	5	4.24	.641
Y1.12	80	3	5	4.29	.679
Y1.13	80	3	5	4.48	.551
Y1.14	80	3	5	4.40	.587
Y2.1	80	3	5	4.39	.515
Y2.2	80	3	5	4.36	.509
Y2.3	80	3	5	4.28	.595
Y2.4	80	3	5	4.30	.488
Y2.5	80	3	5	4.23	.551
Y2.6	80	3	5	4.09	.599
Y2.7	80	3	5	4.21	.567
Y2.8	80	3	5	4.21	.589
Valid N (listwise)	80				

Lampiran 5. Hasil Analisis Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y1

Regression

Variables Entered/Removed^d

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Total.X2 _a Total.X1		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Total.Y.1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.592 ^a	.350	.334	4.290

a. Predictors: (Constant), Total.X2, Total.X1

b. Dependent Variable: Total.Y.1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	764.608	2	382.304	20.769	.000 ^a
	Residual	1417.380	77	18.408		
	Total	2181.988	79			

a. Predictors: (Constant), Total.X2, Total.X1

b. Dependent Variable: Total.Y.1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.840	5.942		3.675	.000		
	Total.X1	.384	.138	.283	2.783	.007	.815	1.227
	Total.X2	1.064	.263	.412	4.051	.000	.815	1.227

a. Dependent Variable: Total.Y.1

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Total.X1	Total.X2
1	1	2.990	1.000	.00	.00	.00
	2	.005	23.841	.05	.92	.45
	3	.004	26.386	.95	.08	.55

a. Dependent Variable: Total.Y.1

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	50.69	65.73	59.89	3.111	80
Std. Predicted Value	-2.957	1.879	.000	1.000	80
Standard Error of Predicted Value	.493	1.575	.800	.224	80
Adjusted Predicted Value	51.11	65.78	59.88	3.111	80
Residual	-13.068	9.775	.000	4.236	80
Std. Residual	-3.046	2.278	.000	.987	80
Stud. Residual	-3.075	2.415	.001	1.008	80
Deleted Residual	-13.321	10.983	.009	4.421	80
Stud. Deleted Residual	-3.262	2.496	-.003	1.027	80
Mahal. Distance	.056	9.662	1.975	1.749	80
Cook's Distance	.000	.240	.015	.032	80
Centered Leverage Value	.001	.122	.025	.022	80

a. Dependent Variable: Total.Y.1



Lampiran 6. Hasil Analisis Pengaruh X1 dan X2, Y1 terhadap Y2

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Total.Y.1, Total.X1, Total.X2 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Total.Y.2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.568 ^a	.323	.296	2.750

a. Predictors: (Constant), Total.Y.1, Total.X1, Total.X2

b. Dependent Variable: Total.Y.2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	274.155	3	91.385	12.084	.000 ^a
	Residual	574.733	76	7.562		
	Total	848.888	79			

a. Predictors: (Constant), Total.Y.1, Total.X1, Total.X2

b. Dependent Variable: Total.Y.2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.411	4.129		2.279	.025		
	Total.X1	.192	.093	.227	2.072	.042	.741	1.350
	Total.X2	.390	.185	.242	2.102	.039	.672	1.489
	Total.Y.1	.147	.073	.235	2.009	.048	.650	1.539

a. Dependent Variable: Total.Y.2

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Total.X1	Total.X2	Total.Y.1
1	1	3.987	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.005	27.210	.02	.92	.25	.05
	3	.004	30.457	.76	.07	.50	.00
	4	.004	33.319	.22	.01	.25	.95

a. Dependent Variable: Total.Y.2

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	28.47	37.75	34.16	1.863	80
Std. Predicted Value	-3.057	1.924	.000	1.000	80
Standard Error of Predicted Value	.317	1.158	.589	.176	80
Adjusted Predicted Value	28.87	37.91	34.16	1.867	80
Residual	-5.554	6.430	.000	2.697	80
Std. Residual	-2.020	2.338	.000	.981	80
Stud. Residual	-2.084	2.391	.000	1.005	80
Deleted Residual	-5.911	6.724	.003	2.831	80
Stud. Deleted Residual	-2.132	2.470	.002	1.014	80
Mahal. Distance	.064	13.027	2.963	2.470	80
Cook's Distance	.000	.075	.012	.016	80
Centered Leverage Value	.001	.165	.038	.031	80

a. Dependent Variable: Total.Y.2