



**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDUSTRI GULA GLENMORE
KABUPATEN BANYUWANGI**

***EFFECT OF MOTIVATION, WORK DISCIPLINE AND COMPENSATION
TO PERFORMANCE EMPLOYEES PT. INDUSTRI GULA GLENMORE
BANYUWANGI***

SKRIPSI

Oleh:

Ngesti Lovina Ardiyanti

NIM 160810201310

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS JEMBER

2018



**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDUSTRI GULA GLENMORE
KABUPATEN BANYUWANGI**

***EFFECT OF MOTIVATION, WORK DISCIPLINE AND COMPENSATION
TO PERFORMANCE EMPLOYEES PT. INDUSTRI GULA GLENMORE
BANYUWANGI***

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Oleh:

Ngesti Lovina Ardiyanti

NIM 160810201310

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2018

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Ngesti Lovina Ardiyanti
NIM : 160810201310
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Industri Gula Glenmore Kabupaten Banyuwangi

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika saya ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 07 Desember 2018

Yang menyatakan,

Ngesti Lovina Ardiyanti

NIM. 160810201310

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDUSTRI GULA GLENMORE KABUPATEN BANYUWANGI

Nama Mahasiswa : Ngesti Lovina Ardiyanti

NIM : 160810201310

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen SDM

Disetujui Tanggal : 07 Desember 2018

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, S.E., M.Si

NIP 19740502200003200

Wiji Utami, S.E., M.Si.

NIP 197401202000122001

Mengetahui,

Ketua Program Studi S-1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M.

NIP 19780525 200312 2 002

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDUSTRI GULA GLENMORE
KABUPATEN BANYUWANGI**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama Mahasiswa : Ngesti Lovina Ardiyanti

NIM : 160810201310

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen SDM

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal :

20 Desember 2018

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Dewi Prihatini, S.E.,M.M, Ph.D : (.....)

NIP. 196903291993032001

Sekretaris : Emas Desia Prajitiasari, S.E, M.M. : (.....)

NIP. 197912212008122002

Anggota : Dr.Handriyono, M.Si. : (.....)

NIP. 196208021990021001

Mengetahui/Menyetujui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Foto 4 x 6

Dr. Muhammad Miqdad, S.E.,M.M,Ak,CA

NIP 19710727 199512 1 001

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, saya ucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang MahaPengasih lagi Maha Penyayang serta sholawat kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini saya persembahkan sebagai bentuk tanggung jawab, bakti, dan ungkapan terimakasih yang tidak terkira kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat, karunia serta hidayah-Nya kepada hamba-Nya untuk kemudahan penyusunan skripsi ini.
2. Orang tua tercinta, IbuRini Nurhayati yang telah mendoakandan mencurahkan kasih sayang serta pengorbanan selama ini.
3. Guru-guru saya sejak duduk di taman kanak-kanak hingga sekolah menengah atas, beserta bapak dan ibu dosen selama saya menempuh perkuliahan di Universitas Jember.
4. Teman-teman semasa sekolah dan teman-teman seperjuangan Manajemen (Alih Jenis) 2016.
5. Almamater yang saya banggakan Universitas Jember.

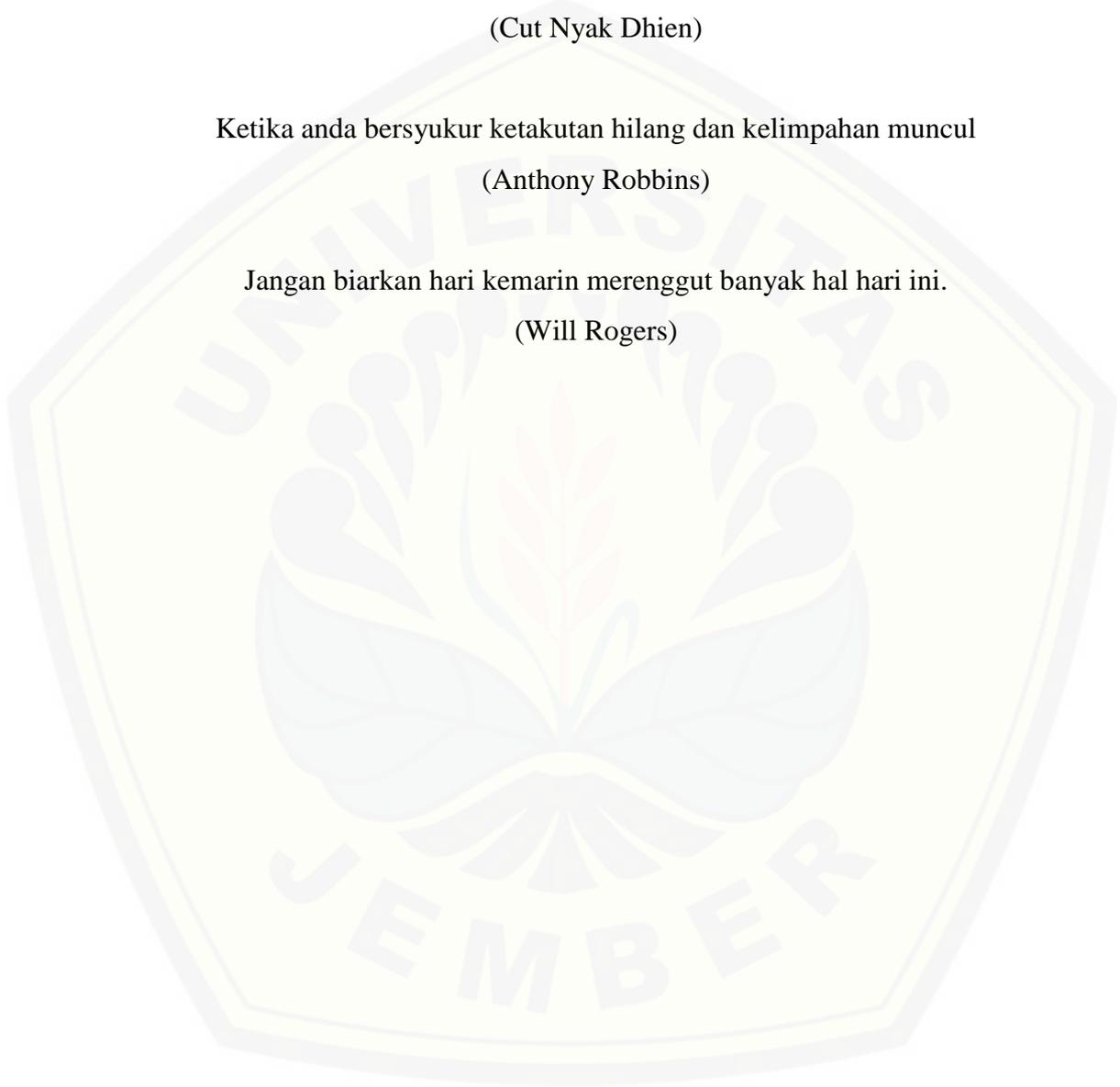
MOTTO

Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan
(QS Al Insyirah 5-6)

Kita tidak akan menang bila kita masih mengingat semua kekalahan
(Cut Nyak Dhien)

Ketika anda bersyukur ketakutan hilang dan kelimpahan muncul
(Anthony Robbins)

Jangan biarkan hari kemarin merenggut banyak hal hari ini.
(Will Rogers)



RINGKASAN

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDUSTRI GULA GLENMORE KABUPATEN BANYUWANGI; Ngesti Lovina Ardiyanti; 160810201310; 2018; 83 Halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

PT. Industri Gula Glenmore berada di bawah naungan Perusahaan Perkebunan Nusantara (PTPN) XII yang dikelola langsung melalui kementerian BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang bergerak di bidang Industri gula dan turunannya di Indonesia yang berada di Banyuwangi, Jawa Timur. Pabrik gula ini merupakan pabrik gula modern karena menggunakan mesin yang mampu meningkatkan efisiensi hingga 80 persen dan dipadu dengan budi daya yang bagus dari tebu di Banyuwangi serta menggunakan sistem karbonasi, dimana pengolahan tidak menggunakan asam sulfat sehingga gula yang dihasilkan berupa kristal putih premium.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Data yang didapat berupa data primer dan sekunder. Data primer tersebut berupa hasil penyebaran kuesioner dari 120 responde. Dimana responden dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT. Industri Gula Glenmore Kabupaten Banyuwangi. Metode *sampling* yang digunakan adalah teknik sensus

Hasil analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS 22 *for Windows* menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja koefisien sebesar 0,426 pada tingkat kepercayaan 5% dan nilai *p-value* 0,000, artinya hipotesis pertama diterima, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan koefisien sebesar 0,361 pada tingkat kepercayaan 5% dan *p-value* sebesar 0,000 artinya hipotesis kedua diterima. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan koefisien sebesar 0,325 pada tingkat kepercayaan 5% dan *p-value* 0,000 artinya hipotesis ketiga diterima. Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kinerja responden dipengaruhi oleh motivasi, disiplin kerja dan kompensasi.

SUMMARY

Effect Of Motivation, Work Dicipline And Compensation Of The Performance Of Employess at PT. Industri Gula Glenmore Banyuwangi; Ngesti Lovina Ardiyanti; 160810201310; 2018; 83 Pages; Management Faculty of Economics and Business, Univer. of Jember.

PT. Industri Gula Glenmore is under the auspices of the Nusantara Plantation Company (PTPN) XII which is managed directly through the Ministry of BUMN (State Owned Enterprises) which is engaged in the sugar industry and its derivatives in Indonesia located in Banyuwangi, East Java. This sugar factory is a modern sugar factory because it uses a machine that can increase efficiency up to 80 percent and is combined with good cultivation of sugar cane in Banyuwangi and uses a carbonation system, where processing does not use sulfuric acid so that the sugar produced is in the form of premium white crystals.

The analytical method used in this study uses multiple linear regression analysis. Data obtained in the form of primary and secondary data. The primary data is in the form of questionnaires from 120 respondents. Where respondents from this study were all permanent employees at PT. Industri Gula Glenmore. The sampling method used is census technique

The results of data analysis that has been done using SPSS 22 for Windows shows that motivation has a significant effect on coefficient performance of 0.426 at a 5% confidence level and p-value of 0.000, meaning the first hypothesis is accepted, work discipline has a significant effect on performance with a coefficient of 0.361 on confidence level of 5% and p-value of 0,000 means the second hypothesis is accepted. Compensation has a significant effect on performance with a coefficient of 0.325 at the confidence level of 5% and p-value of 0.000 means that the third hypothesis is accepted. Based on the hypothesis testing that has been done, it can be concluded that the respondent's performance is influenced by motivation, work discipline and compensation.

PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Preferensi Sumber Pembiayaan Pada SPBU di Banyuwangi”. Penyusunan skripsi ini digunakan sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis. Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, saya selaku penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
2. Ibu Dr.Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Utama dan Ibu Wiji Utami, S.E., M.Siselaku Dosen Pembimbing Anggota yang selalu memberikan ide, saran dan motivasi, serta selalu meluangkan waktunya untuk membimbing saya selama proses penyusunan dan penelitian skripsi ini
3. IbuDewi Prihatini, S.E, M.M, Ph.D, Ibu Ema Desia Prajitiasari, S.E, M.M., dan Bapak Dr.Handriyono, M.Si selaku dosen penguji yang telah memberikan saran serta masukan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini;
4. Bapak Drs. Marmono Singgih, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik saya serta seluruh Dosen dan Karyawan program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
5. Ibu Rini Nurhayati yang sangat saya cintai, terima kasih atas segala keikhlasan, dukungan, nasihat, kasih sayang, cinta dan doa yang tak terbatas. Semoga ibu selalu sehat dan keluarga kita senantiasa dinaungi kebahagiaan serta keberkahan;
6. Pahlawan tanpa tanda jasa (bapak/ibu guru dan Dosen) yang telah berjasa untuk pendidikan saya mulai dari tingkat dasar sampai dengan perkuliahan;

7. Sahabat saya Feni, Hakiki dan Windy seluruh teman seperjuangan dari konsentrasi manajemen sumber daya manusia dan semua teman jurusan manajemen 2016 yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terima kasih atas kebersamaannya selama kuliah dan semangat yang senantiasa terlimpahkan untuk saya;
8. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih atas bantuannya.

Semoga Allah SWT selalu memberikan Hidayah dan Rahmat kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis juga berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi yang membacanya.

Jember, 07 Desember 2018

Penulis

Ngesti Lovina Ardiyanti

160810201310

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN SAMPUL	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
TANDA PERSETUJUAN	iv
JUDUL SKRIPSI	v
SUSUNAN TIM PENGUJI	v
PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1. Motivasi	8
2.1.2. Disiplin Kerja	11
2.1.3. Kompensasi	13
2.1.4. Kinerja Karyawan	17
2.2 Penelitian Terdahulu.....	19
2.3 Kerangka Konseptual Penelitian	24
2.4 Hipotesis Penelitian	24
2.4.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	24
2.4.2. Pengaruh Disiplin Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan	25
2.4.3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	25

BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1 Rancangan Penelitian	27
3.2 Populasi dan Sampel	27
3.3 Jenis dan Sumber Data	27
3.4 Metode Pengumpulan Data	28
3.5 Identifikasi Variabel	29
3.6 Definisi Operasional Variabel	29
3.7 Skala Pengukuran	31
3.8 Metode Analisis Data	32
3.8.1 Uji Instrumen	32
3.8.2 Uji Normalitas Data	33
3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda	34
3.8.4 Uji Asumsi Klasik	34
3.8.5 Uji Hipotesis (uji t)	35
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	40
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	40
4.1.1 Sejarah Berdirinya PT. Industri Gula Glenmore	40
4.1.2 Visi dan Misi PT Industri Gula Glenmore	40
4.1.3 Struktur Organisasi	42
4.2 Deskriptif Statistik	44
4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden	44
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian	45
4.3 Hasil Analisis Data	50
4.3.1 Uji Validitas	51
4.3.2 Uji Reliabilitas	52
4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda	54
4.3.4 Uji Asumsi Klasik	55
4.3.5 Uji Hipotesis(uji t)	57
4.4 Pembahasan	59
4.4.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	59
4.4.2 Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan	59
4.4.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	60
BAB V KESIMPULAN	62

5.1 Kesimpulan.....	62
5.2 Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN.....	62



DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Penelitian terdahulu.....	22
4.2 Karakteristik Usia Responden.....	45
4.3 Karakteristik Jenis Kelamin Responden	45
4.4 Karakteristik Tingkat Pendidikan Responden.....	46
4.5 Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi (X1).....	47
4.6 Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X2).....	47
4.7 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X3).....	48
4.8 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)	50
4.9 Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS	51
4.10 Hasil Uji Reliabilitas	52
4.11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	54
4.12 Hasil Uji Multikolinearitas	55
4.13 Hasil Uji t.....	57

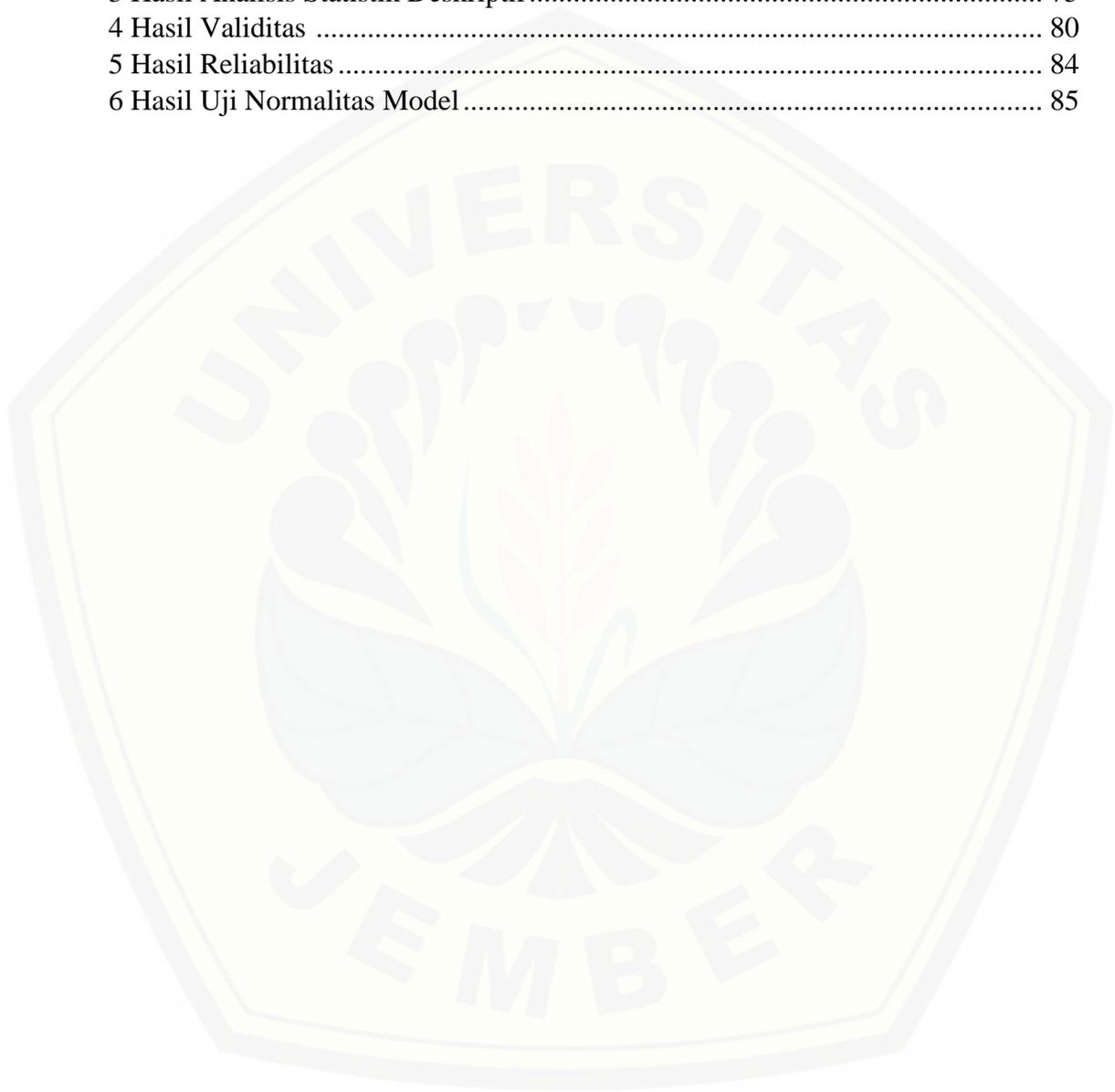
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	24
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah	38
4.1 Struktur Organisasi	42
4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	56



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1 Kuesioner Penelitian	67
2 Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden.....	71
3 Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	75
4 Hasil Validitas	80
5 Hasil Reliabilitas	84
6 Hasil Uji Normalitas Model.....	85



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur terpenting di dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dengan yang lain tergantung pada kualitas sumber daya manusianya.

Perusahaan harus memantau sumber daya manusianya agar kinerjanya tetap terjaga dan setiap karyawan atau individu di dalamnya dapat mencapai sasaran dan target yang telah ditetapkan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat melakukan berbagai upaya seperti pendisiplinan karyawan, pemberian kompensasi dan pemberian motivasi. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan Hasibuan, (2014:95). Motivasi yang kuat akan menghasilkan tingkat kesadaran kerja yang kuat pula, dengan kata lain seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi akan apa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhannya, maka seseorang melakukan semua pekerjaan dengan tekun. Apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka karyawan akan menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Disiplin kerja juga merupakan salah satu hal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Sastrohadwiryo (2002:291) menjelaskan disiplin sebagai suatu sikap

menghormati, menghargai, patuh dan taat pada peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan tentunya mempunyai harapan agar karyawannya dapat memenuhi peraturan yang telah ditetapkan agar karyawannya dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal.

Disamping motivasi dan disiplin kerja peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan cara pemberian kompensasi, karena adanya pemberian kompensasi karyawan menjadi lebih bersemangat untuk bekerja semaksimal mungkin. Salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang sesuai dengan balas jasa kepada karyawan atas usaha mereka lakukan kepada perusahaan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, baik berupa langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya yang dimiliki.

Rivai (2008:357) mengemukakan perusahaan memberikan dua jenis kompensasi didalam suatu perusahaan. Pertama adalah kompensasi langsung (*direct compensation*) yaitu kompensasi yang berupa gaji, insentif, bonus, tunjangan jabatan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dia lakukan untuk perusahaan. Kedua, kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi hiburan, berbagai macam asuransi jasa seperti perawatan anak, kepedulian keagamaan dan sebagainya. Jika kedua kompensasi yang diberikan perusahaan dirasa sesuai atau sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan, maka karyawan akan merasa mendapatkan keadilan dari perusahaan dan merasa dihargai oleh perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan,

Handoko (2001:135). Kinerja telah menjadi salah satu kata kunci yang banyak dibicarakan diberbagai organisasi mulai dari organisasi perusahaan, pemerintahan, dan juga perguruan tinggi. Kinerja bisa digunakan sebagai suatu tolak ukur suatu organisasi. Kinerja menjadi gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi perencanaan suatu organisasi.

PT. Industri Gula Glenmore (IGG) berada di bawah naungan Perusahaan Perkebunan Nusantara (PTPN) XII yang dikelola langsung melalui kementerian BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang bergerak di bidang Industri gula dan turunannya di Indonesia yang berada di Banyuwangi, Jawa Timur. Pabrik gula ini merupakan pabrik gula modern karena menggunakan mesin yang mampu meningkatkan efisiensi hingga 80 persen dan dipadu dengan budi daya yang bagus dari tebu di Banyuwangi serta menggunakan sistem karbonasi, dimana pengolahan tidak menggunakan asam sulfat sehingga gula yang dihasilkan berupa kristal putih premium. PT. Industri Gula Glenmore ini juga layak disebut pabrik gula modern karena selain memproduksi gula juga terintegrasi dengan beberapa industri turunan yang memanfaatkan limbah tebu yang diolah menjadi energi listrik, pupuk organik dan pakan ternak. Dengan adanya pabrik gula yang memadai maka kebutuhan masyarakat akan gula yang semakin hari semakin meningkat akan terpenuhi.

Sebagai pabrik gula modern PT. Industri Gula Glenmore yang mengemban tugas untuk mensukseskan program pengadaan pangan Nasional, khususnya gula pasir. Dalam pengoperasiannya tentu perusahaan perlu memerhatikan kinerja karyawannya mengingat kinerja karyawan sangat berhubungan erat dengan kualitas perusahaan, termasuk kualitas produk yang dihasilkan.

Pada PT. Industri Gula Glenmore dalam memotivasi karyawannya ditunjang dengan adanya upah karyawan diatas UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) dan adanya upah lembur serta dengan memperhatikan keadaan karyawannya. Apabila terjadi kecelakaan dalam bekerja karyawan mendapat tunjangan kesehatan berobat di poliklinik perusahaan dan mendapat asuransi jamsostek. Selain itu karyawan PT. Industri Gula Glenmore juga termotivasi akibat adanya hubungan yang baik antar karyawan dan pemimpin. Peran pemimpin pada

PT. Industri Gula Glenmore sangat penting karena dengan adanya pimpinan bisa dilakukan untuk mempermudah pengawasan terhadap pekerjaan karyawan. Diharapkan pimpinan dapat mempengaruhi karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya tanpa harus merasa tertekan demi terwujudnya tujuan dari perusahaan. Beban kerja yang dibebankan pada karyawan cukup berat sehingga membutuhkan seorang pemimpin yang diharapkan bisa menjadi motivator atau penyemangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pada PT. Industri Gula Glenmore sudah menerapkan kedisiplinan yang cukup ketat. PT. Industri Gula Glenmore melakukan pengawasan secara intens dengan dimulai dari pendataan laporan kehadiran setiap hari, untuk memastikan kehadiran karyawan secara detail dan terekam secara tepat menggunakan mesin *check clock* (mesin absensi) sehingga karyawan datang dan pulang tepat waktu. PT. Industri Gula Glenmore memiliki ketentuan berlaku yaitu karyawan datang terlambat maksimal 3 kali dalam sebulan. Dalam hal ini masih ditemukannya pelanggaran yang dilakukan karyawan, pelanggaran ini ditindaklanjuti dengan adanya hukuman atau sanksi yang diberikan bagi sang pelanggar yaitu dengan memberikan SP. Jadwal kerja karyawan dibagi menjadi tiga, yaitu *shift* pagi, *shift* sore dan *shift* malam. Kedisiplinan yang terjadi pada . PT. Industri Gula Glenmore masih ada beberapa karyawan yang kurang disiplin dari segi waktu, disiplin tanggung jawab, dan disiplin pekerjaan. Dengan kondisi seperti ini akan muncul tekanan pada karyawan, jika tekanan ini terus berlanjut akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

Di dalam sebuah organisasi kompensasi merupakan hal yang sangat penting. Kompensasi yang diberikan PT. Industri Gula Glenmore bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan. Karena dengan menerima kompensasi yang wajar, kebutuhan primer mereka akan dapat terpenuhi. Apabila dua hal ini dapat dipenuhi, maka karyawan akan merasa puas. Kepuasan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai secara bersama. Industri Gula Glenmore memberikan THR

kepada karyawan yaitu 1 kali gaji, memberikan jaminan kesehatan serta memberikan fasilitas rumah dinas kepada karyawan tetap.

Penelitian tentang hubungan variabel-variabel motivasi, disiplin kerja serta kompensasi terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan sebelumnya. Penelitian yang dilakukan Aurelia Potu (2013), Slamet Riyadi (2011), dan Windy Aprilia dan Gunasdi Hudiwinarsih (2012) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut ditemukan hasil bahwa tingginya kondisi motivasi kerja pegawai berhubungan dengan kecenderungan pencapaian tingkat kinerja pegawai yang cukup tinggi. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi, mereka akan berupaya untuk melakukan semaksimal mungkin tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Penelitian yang dilakukan penelitian M. Harlie (2012), Regina Aditya (2010), dan Any Isvandiari dan Lutfiatul Fuadah (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam upaya memaksimalkan peran sumber daya manusia sebagai karyawan dalam sebuah perusahaan, maka diperlukan disiplin kerja yang tinggi untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Alfian Amidhan (2015), Yuli Suwati (2013), dan Ririvega Kasenda (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Bagi perusahaan, karyawan merupakan salah satu sumber daya yang amat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, bagi karyawan yang mempunyai berbagai macam kebutuhan, perusahaan merupakan salah satu tempat yang dapat memuaskan kebutuhannya.

Berdasarkan landasan teori dan fenomena, mendorong peneliti untuk mengadakan penelitian tentang “ **Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Industri Gula Glenmore Kabupaten Banyuwangi**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka dapat dirumuskan suatu permasalahan sebagai berikut:

- a. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Industri Gula Glenmore (IGG) Kabupaten Banyuwangi ?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Industri Gula Glenmore (IGG) Kabupaten Banyuwangi ?
- c. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Industri Gula Glenmore (IGG) Kabupaten Banyuwangi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Industri Gula Glenmore (IGG) Kabupaten Banyuwangi
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Industri Gula Glenmore (IGG) Kabupaten Banyuwangi
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Industri Gula Glenmore (IGG) Kabupaten Banyuwangi

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain :

- a. Bagi Perusahaan

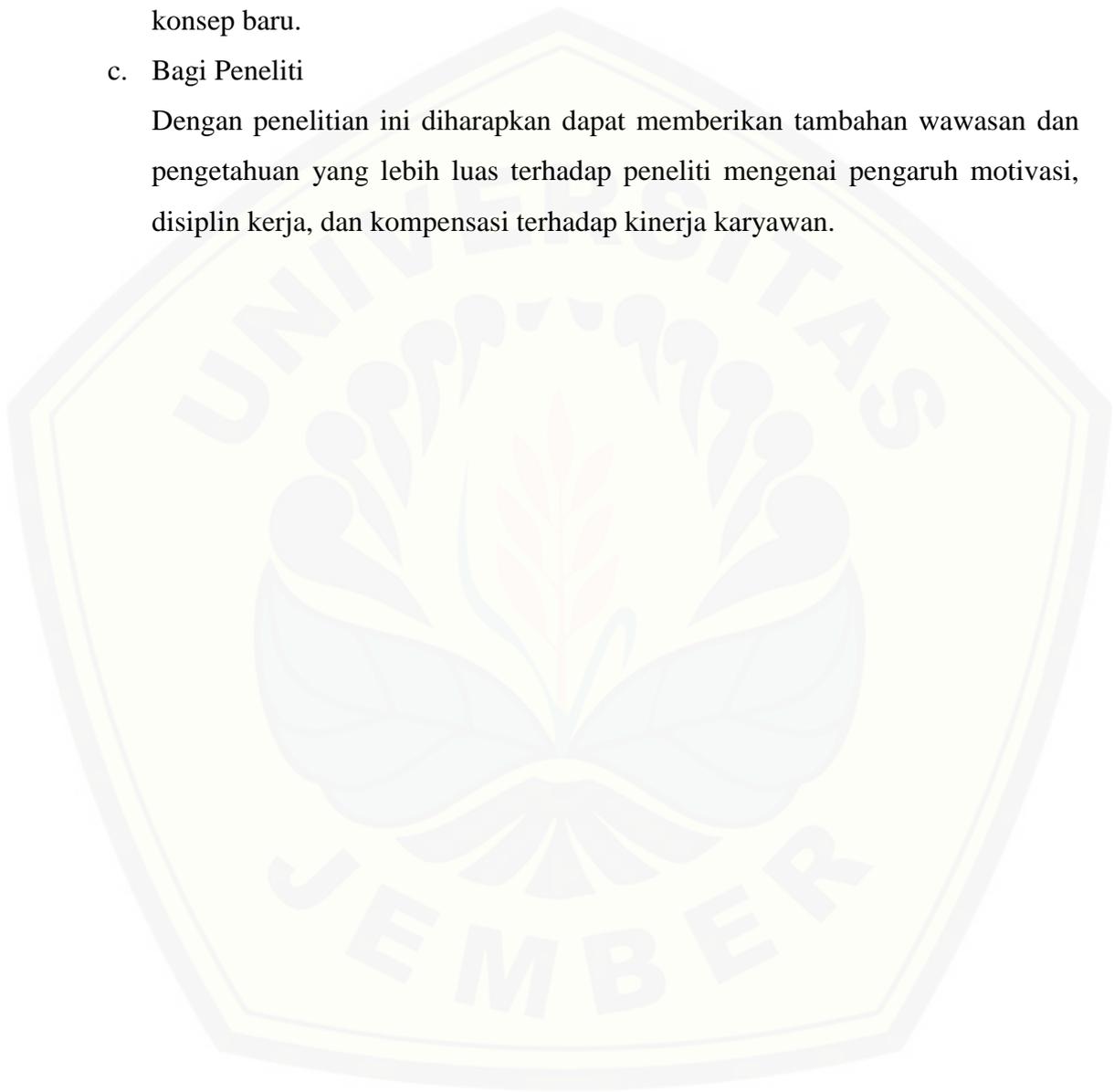
Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi perkembangan perusahaan dalam pengambilan keputusan pemimpin perusahaan untuk menetapkan kebijakan yang baik terhadap perusahaan, khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Industri Gula Glenmore (IGG) Kabupaten Banyuwangi

b. Bagi Akademisi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi akademis bagi pengembangan konsep teori motivasi dengan perencanaan strategis kaitannya dengan kinerja karyawan yang perlu ditelaah lebih lanjut guna menghasilkan konsep baru.

c. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan yang lebih luas terhadap peneliti mengenai pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.



BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi

2.1.1 Pengertian Motivasi

Mangkunegara (2005:61) menyatakan motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Handoko (2009:251) motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia.

Motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan keputusan. Rangsangan timbul dari diri sendiri (internal) dan dari luar (eksternal-lingkungannya). Rangsangan ini akan menciptakan “motif dan motivasi” yang mendorong orang bekerja (beraktivitas) untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerjanya (Danang Sunyoto, 2012:191).

Menurut Hasibuan (2013:150) mengemukakan adanya dua jenis motivasi yaitu sebagai berikut :

a. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi star. Dengan memotivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Berdasarkan kedua jenis motivasi tersebut, perusahaan harus seimbang dalam penggunaannya. Motivasi positif efektif dapat merangsang gairah kerja karyawan dalam jangka panjang, sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka pendek. Oleh karena itu, manajer dituntut adil dalam menerapkan motivasi tersebut pada karyawan.

Menurut Mangkunegara (2005:61) terdapat beberapa prinsip dalam motivasi kerja karyawan, yaitu :

1) Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pimpinan.

2) Prinsip komunikasi.

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3) Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah memotivasi kerjanya.

4) Prinsip pemberian perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Menurut Maslow (dalam Hasibuan, 2015:153) menjelaskan bahwa “Hierarki kebutuhan mengikuti teori jamak yakni seseorang berperilaku atau bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan”. Maslow berpendapat bahwa kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua

akan menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai kebutuhan lima. Teori ini diklasifikasikan menjadi lima hierarki kebutuhan yaitu :

1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)

Perwujudan dari kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan pokok manusia yaitu sandang, pangan, papan dan kesejahteraan individu. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar, karena tanpa pemenuhan kebutuhan tersebut, seseorang tidak dapat dikatakan hidup normal. Kebutuhan ini akan meningkat sejalan dengan meningkatnya kebutuhan ekonomi.

2) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya diartikan dalam arti keamanan secara fisik semata, tetapi juga keamanan psikologis, dan perlakuan yang adil dalam pekerjaan. Dalam sebuah perusahaan rasa aman dapat dilakukan dengan memberikan asuransi, tunjangan kesehatan, dan tunjangan pensiun.

3) Kebutuhan Sosial (*Sosial Needs*)

Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, tidak dapat memenuhi kebutuhan sendiri dan pasti memerlukan bantuan orang lain, sehingga mereka harus berinteraksi dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan sosial antara lain berupa interaksi sosial, memberi dan menerima bagian di dalam Kebutuhan Akan Penghargaan (*Esteem Needs*)

Kebutuhan akan penghargaan terdiri dari kebutuhan akan rasa hormat, prestise, tetapi tidak selamanya demikian. Pada tingkat ini, manusia sudah menjaga *image*, karena merasa harga dirinya sudah meningkat dari sebelumnya.

4) Aktualisasi Diri (*Self Actualization*)

Aktualisasi diri merupakan dorongan agar menjadi seseorang yang sesuai dengan ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri. Hal ini dapat diartikan bahwa dalam diri seseorang dapat memberikan sumbangsi yang besar terhadap kepentingan organisasi. Melalui kemampuan kerja yang semakin meningkat semakin mampu

memuaskan berbagai kebutuhannya dan pada tingkat ini orang cenderung untuk selalu mengembangkan diri serta berbuat yang lebih baik.

2.1.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

Menurut Hasibuan (2013:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Sedangkan menurut Sastrohadwiryo (2005:291) disiplin kerja adalah “Suatu sikap menghormati, menghargai, dan patuh, serta taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Davis (dalam Mangkunegara, 2001:129), mengemukakan pernyataan tentang disiplin kerja melalui pernyataan yang berisi “*Dicipline is management action to enforce organization standart*. Disiplin kerja didefinisikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”. Pedoman yang telah ditetapkan perusahaan tetap dijalankan dan bahkan ditingkatkan menjadi lebih baik. Penerapan pedoman disiplin kerja diharapkan memperkuat tujuan perusahaan dalam jangka panjang maupun jangka pendek. Oleh karena itu, karyawan memiliki posisi yang kuat untuk memperteguh disiplin kerja yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai disiplin kerja dapat dipahami bahwa disiplin kerja merupakan suatu kewajiban karyawan untuk mematuhi segala peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis karena disiplin kerja

bersifat mengikat. Karyawan wajib mematuhi peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan, apabila dilanggar maka karyawan mendapatkan sanksi.

Disiplin kerja dibagi menjadi dua tipe tindakan yaitu preventif dan korektif. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan. Sedangkan disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut yang dilakukan oleh karyawan (Handoko, 2008:128).

Menurut Hasibuan (2013:194) “Kedisiplinan dapat diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sehingga dapat dipahami bahwa disiplin kerja taat terhadap waktu dan peraturan yang berlaku. Sedangkan menurut Soejono (dalam Wahyunimgrum, 2008) “Indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja karyawan menggunakan parameter ketepatan waktu, ketaatan peraturan dan tanggungjawab yang tinggi”. Berdasarkan kedua pendapat tersebut indikator yang digunakan pada penelitian ini adalah :

1) Ketepatan waktu

Tepat diartikan tidak ada selisih sedikitpun, tidak kurang dan tidak lebih, persis. Sedangkan waktu adalah serangkaian saat yang telah lewat, sekarang dan yang akan datang. Berdasarkan pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa ketepatan waktu adalah keadaan tepat tidak ada selisih sedikitpun bila waktu yang ditentukan tiba (Simora, 2005:473).

2) Ketaatan peraturan

Ketaatan merupakan kesanggupan seorang karyawan untuk menaati segala peraturan kedisiplinan yang berlaku, dan menaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan” (Saydam, 2005:478). Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik,

untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti sikap taat dan patuh dalam mengenakan seragam, atau dalam melaksanakan komitmen yang telah disetujui bersama dan terhadap peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan.

3) Tanggung jawab yang tinggi

Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar, serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya sebagai seorang karyawan.

2.1.3 Kompensasi

Salah satu usaha perusahaan dalam mengoptimalkan kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi. Tujuan pemberian kompensasi adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dengan adanya pemberian kompensasi diharapkan agar karyawan dapat termotivasi untuk bekerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap organisasi atau perusahaan dan oleh sebab itu organisasi memberikan penghargaan terhadap kinerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi.

Marwansyah (2010: 269) menyatakan bahwa kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung finansial dan non finansial yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2009:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Rivai (2005:37) kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan non finansial serta tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang diberikan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo, 2012: 54).

Dari definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu pendapatan atau imbalan balas jasa yang diterima oleh karyawan baik berupa uang (finansial) maupun non finansial atas apa yang dikerjakan mereka untuk tujuan bersama suatu organisasi atau perusahaan.

A. Jenis- Jenis Kompensasi

Menurut Nawawi (2005: 316-317) kompensasi dibedakan menjadi tiga jenis yaitu sebagai berikut :

1) Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran gaji atau upah yang dibayarkan secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.

2) Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atas manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap dapat berupa uang atau barang, misalnya THR dan jaminan kesehatan.

3) Insentif

4) Insentiff adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerja tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu, misalnya bonus.

B. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Rivai (2004:359), mengemukakan tujuan kompensasi sebagai berikut :

1) Memperoleh Sumber Daya Manusia yang berkualitas

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsive terhadap penawaran dan permintaan pasar karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diinginkan.

2) Mempertahankan karyawan yang ada

Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.

3) Menjamin keadilan

Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan dibayarkan dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap karyawan dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.

4) Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku dimasa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku lainnya.

5) Mengendalikan biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar dibawah atau diatas standar.

6) Mengikuti aturan hukum

Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karywan.

7) Memfasilitasi pengertian

Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh manajemen sumber daya manusia, manajer operasi dan para karywan.

8) Meningkatkan efisiensi administrasi

Progam pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi sumber daya manusia dengan optimal. Tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lain.

C. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi

Menurut Leon C. Megginson (1981) dalam Mangkunegara (2008: 84) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi, diantaranya sebagai berikut :

1) Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standart gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi atau angkutan, inflasi amaupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

2) Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan di perusahaan.

3) Standar dan Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standart dan biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

4) Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

5) Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

6) Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai, artinya, jangan

sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

D. Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2004:442), menyatakan indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi karyawan sebagai berikut:

1) Gaji

Balas jasa dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak perusahaan setiap bulannya kepada perusahaan

2) Tunjangan

Asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian

3) Bonus

Tambahan gaji yang diterima karyawan dari perusahaan

4) Jaminan Sosial

Bentuk imbalan dari perusahaan yang digunakan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya berupa asuransi kesehatan.

5) Fasilitas

Pada umumnya berhubungan dengan peralatan yang diberikan perusahaan untuk menunjang kinerja karyawan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2006:67) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya baik secara kualitas maupun kuantitas, semakin tinggi kualitas dan kuantitas, semakin tinggi pula kinerja dari karyawan. Amir (2005:81) menyatakan bahwa kinerja adalah konsep yang sangat abstrak dan memerlukan pendefinisian tertentu dengan menyebutkan atributnya secara rinci dan lengkap.

Sedermayanti (2011:260) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. menurut Moehariono (2012:96) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh

seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Gomes dalam Marini (2009:18) terdapat beberapa tipe kriteria kinerja karyawan, yaitu:

- a. *Quantity of work*, yaitu jumlah hasil kerja yang didapat dalam suatu periode waktu yang telah ditentukan.
- b. *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat dan kesesuaiannya.
- c. *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- d. *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang ada.
- e. *Cooperative*, yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain.
- f. *Despendability*, yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- g. *Personal qualities*, yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal keramahan-tamahan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:75), mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

- a. Kualitas
Yaitu seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas
Yaitu seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- c. Pelaksanaan tugas
Yaitu seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d. Tanggung jawab

Yaitu kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dijadikan sebagai acuan bagi penulis dalam melakukan penelitian yang akan dilakukan. Penelitian terdahulu juga dijadikan sebagai perbandingan ataupun tolak ukur untuk penelitian selanjutnya yang akan dilakukan. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang berupa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis.

Aurelia Potu (2013) melakukan penelitian dengan tujuan mencari pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 48 karyawan dan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Variabel yang digunakan adalah Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Slamet Riyadi (2011) melakukan penelitian dengan tujuan mencari pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 152 manajer dan 110 manajer sebagai sampel. Variabel yang digunakan adalah Kompensasi Finansial (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil dari penelitian ini menunjukkan kompensasi finansial tidak mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan, dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Lenna Ayu Anggraini (2017) melakukan penelitian dengan tujuan untuk mencari pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komitmen terhadap kinerja produksi

PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Ngadirejo Kediri. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap bagian PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Ngadirejo Kediri produksi 142 karyawan dan 102 karyawan sebagai sampel. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *random sampling*. Variabel yang digunakan adalah Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Komitmen Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y). Peneliti menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan motivasi, disiplin kerja dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Regina Aditya (2010)) melakukan penelitian dengan tujuan untuk mencari pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 112 karyawan dan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Variabel yang digunakan adalah Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). Peneliti menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Any Isvandiari dan Lutfiatul Fuadah (2017) melakukan penelitian dengan tujuan untuk mencari pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PG. Meritjan Kediri. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 77 karyawan dan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Variabel yang digunakan adalah Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Peneliti menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan kompensasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Alfian Amidhan (2015) melakukan penelitian dengan tujuan untuk mencari pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Cemara Production Surabaya. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 100 karyawan dan menggunakan 50 karyawan sebagai sampel. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan

random sampling. Variabel yang digunakan adalah Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). Peneliti menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Yuli Suwati (2013) melakukan penelitian dengan tujuan mencari pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Tunas Hijau. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 130 orang dan menggunakan 57 orang sebagai sampel. Variabel yang digunakan adalah Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Peneliti menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Ririvega Kasenda (2013) melakukan penelitian dengan tujuan mencari pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 147 karyawan dan menggunakan 60 karyawan sebagai sampel. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Variabel yang digunakan adalah Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Peneliti menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

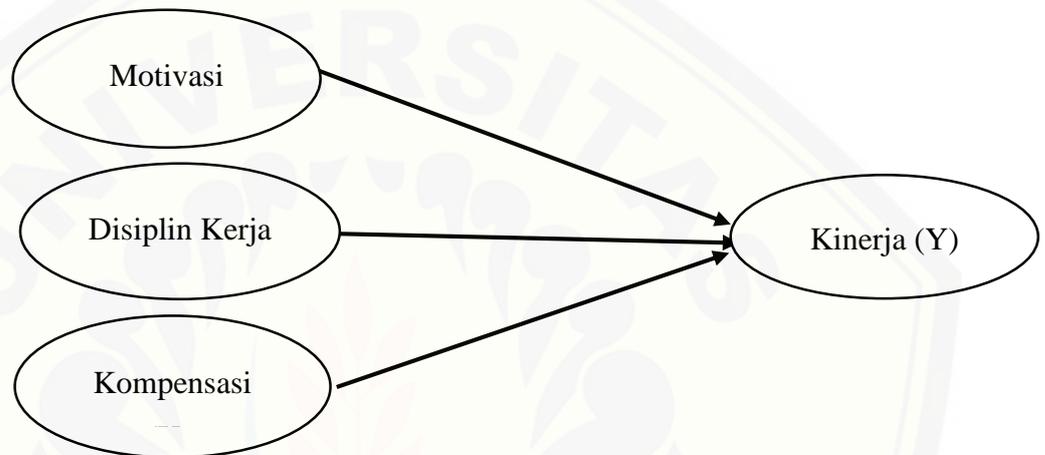
No	Nama Peneliti (Tahun)	Variable Penelitian	Metode Analisis	Hasil Kesimpulan
1	Aurelia Potu (2013)	Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kemampuan Kerja (X4), dan Kinerja (Y)	Analisis Regresi Berganda	Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Slamet Riyadi (2011)	Kompensasi Finansial (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Kinerja (Y)	<i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	Kompensasi finansial tidak mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan, dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.
3	Lenna Ayu Anggraini (2017)	Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Komitmen Kerja (X3)	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4	M. Harlie (2012)	Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2), Pengembangan Karir (X3), dan Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karir secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variable Penelitian	Metode Analisis	Hasil Kesimpulan
5	Regina Aditya Reza (2010)	Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Gaya kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
6	Any Isvandiari dan Lutfiatul Fuadah (2017)	Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompensasi dan Disiplin Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
7	Alfian Amidhan (2015)	Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8	Yuli Suwati (2013)	Kompensasi (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
9	Ririvega Kasenda (2013)	Kompensasi (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompensasi dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Aurelia Potu (2013), Slamet Riyadi (2011), Lenna Ayu Anggraini (2017), M. Harlie (2012), Regina Aditya Reza (2010), Any Isvandiari dan Lutfiatul Fuadah (2017), Alfian Amidhan (2015), Yuli Suwati (2013), Ririvega Kasenda(2013)

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ini bertujuan untuk mempermudah dalam menganalisis pengaruh dari setiap variabel independent terhadap variabel dependent yaitu bagaimana motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan bagaimana kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun kerangka konseptual penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan Sugiyono (2007:93). Berdasarkan teori yang telah disampaikan oleh para ahli dan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

2.4.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Teori pengharapan yang dikemukakan oleh Vroom (dalam Wilson Bangun, 2012:323) bahwa motivasi seseorang mengarah pada suatu tindakan yang bergantung pada kekuatan pengharapan. Teori pengharapan dari Victor Vroom memberikan suatu pernyataan bahwa seorang karyawan akan bersedia apabila diyakininya bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik, dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada kenaikan gaji serta promosi,

dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya. Jadi jelaslah bahwa terdapat hubungan antara motivasi terhadap kinerja. Hal ini didukung pada hasil penelitian Aurelia Potu (2013), Slamet Riyadi (2011), dan Lenna Ayu Anggraini) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H1 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Industri Gula Glenmore (IGG) Kabupaten Banyuwangi

2.4.2 Pengaruh Disiplin Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) dan Aritonang (2005) menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung pada hasil penelitian Harlie (2012), Aditya (2010),Isvandiari dan Fuadah (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Industri Gula Glenmore (IGG) Kabupaten Banyuwangi

2.4.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Handoko (2001:155) menyatakan bahwa dapat disebut sebagai kompensasi adalah semua yang diterima karyawan yang bertujuan sebagai balas jasa atas apa yang telah dikerjakan oleh karyawan tersebut. Besarnya balas jasa ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas

jasa atau kompensasi yang akan diterimanya nanti dalam pekerjaan yang akan mereka lakukan. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati karyawan beserta keluarganya. Dapat disimpulkan bahwa, apabila kompensasi yang diterima karyawan semakin besar maka kinerja karyawan semakin meningkat, sebaliknya apabila kompensasi yang diterima karyawan semakin rendah, maka kemungkinan besar kinerja karyawan juga menurun. Jadi pengamatan terhadap besar kompensasi karyawan menjadi tugas berat para pemimpin perusahaan, sebab apabila hal tersebut mengalami sebuah masalah maka dengan cepat akan mempengaruhi berjalannya perusahaan. Dalam hal ini jelaslah ada hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Hal ini didukung pada hasil penelitian Amidhan (2015), Suwati (2013), dan Kasenda (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Industri Gula Glenmore (IGG) Kabupaten Banyuwangi

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian adalah suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat peneliti untuk memecahkan masalah, Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan, jenis penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yang menjelaskan hubungan antara variabel–variabel yang diajukan dalam penelitian serta pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dan menguji hipotesis yang diujikan. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS sebagai alat penelitian untuk mengukur pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Industri Gula Glenmore (IGG) Kabupaten Banyuwangi.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya(Sugiyono, 2013:117). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di PT. Industri Gula Glenmore Kabupaten Banyuwangi sebanyak 120 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2008:80). Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 120 karyawan yang terdiri dari total populasi yang ada. Penelitian yang menggunakan seluruh anggota populasinya disebut sampel total (*total sampling*). Metode yang digunakan dalam penarikan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sensus. Menurut Sugiyono (2008:122) sampel sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kualitatif yang dikuantitatifkan, karena data diolah atau dianalisis menggunakan teknik

perhitungan statistika dengan menggunakan skala Likert. Sumber data pada penelitian ini yaitu,

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti. Data primer diperoleh dari jawaban responden yang didapatkan dari penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Industri Gula Glenmore Kabupaten Banyuwangi.

b. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, laporan, jurnal, dan lain-lain. Data sekunder dalam penelitian ini antara lain data absensi dan struktur organisasi PT. Industri Gula Glenmore Kabupaten Banyuwangi.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode *survey* dengan menggunakan :

a. Wawancara

Wawancara merupakan pengumpulan data dengan cara menemui narasumber dan menanyakan informasi yang diperlukan untuk kebutuhan penelitian. Data yang diperoleh diambil dari bagian personalia yaitu mengenai gambaran umum perusahaan dan struktur organisasi serta jumlah karyawan yang ada pada PT. Industri Gula Glenmore Kabupaten Banyuwangi.

b. Kuesioner

Kuesioner adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi daftar pernyataan atau pernyataan yang diberikan kepada responden untuk dijawabnya. Data yang didapat dari kuesioner ini adalah tentang motivasi, disiplin kerja, kompensasi dan kinerja karyawan tetap PT. Industri Gula Glenmore Kabupaten Banyuwangi.

c. Studi Pustaka

Studi Pustaka yaitu pengumpulan data yang bersumber dari buku, artikel, jurnal maupun internet atau dengan menggunakan dan mempelajari literatur dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel-variabel yang akan diteliti dan dianalisis dikelompokkan menjadi :

- a. Variabel *independent* (X), yaitu variabel bebas atau variabel yang tidak tergantung pada variabel lain. Terdapat tiga variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Motivasi (X₁), Disiplin Kerja (X₂), Kompensasi (X₃).
- b. Variabel *dependent* (Y), yaitu variabel terkait atau tergantung pada variabel lain. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel *dependent* adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel secara eksplisit mengidentifikasi variabel-variabel-variabel penelitian yang akan dianalisis. Dalam penelitian ini, definisi operasional dijelaskan sebagai berikut:

a. Motivasi (X₁)

Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seorang karyawan PT. Industri Gula Glenmore Kabupaten Banyuwangi melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Indikator motivasi yang digunakan untuk penelitian PT. Industri Gula Glenmore Kabupaten Banyuwangi sebagai berikut :

1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)

Berkaitan dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan yaitu sandang, pangan, papan dan kesejahteraan untuk menunjang kinerja organisasi.

2) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Tidak hanya diartikan dalam arti keamanan secara fisik semata, tetapi juga keamanan psikologis, dan perlakuan yang adil dalam pekerjaan

3) Kebutuhan Sosial (*Sosial Needs*)

Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, tidak dapat memenuhi kebutuhan sendiri dan pasti memerlukan bantuan orang lain, sehingga mereka harus berinteraksi dalam memenuhi kebutuhan tersebut.

b. Disiplin kerja(X_2)

Disiplin kerja yaitu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku di PT. Industri Gula Glenmore Kabupaten Banyuwangi .

Indikator disiplin kerja yang digunakan untuk penelitian PT. Industri Gula Glenmore Kabupaten Banyuwangi sebagai berikut :

1) Ketepatan waktu

Keberadaan karyawan di perusahaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.

2) Ketaatan peraturan

Karyawan mematuhi semua peraturan yang telah dibuat perusahaan.

3) Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan menggunakan dan menjaga peralatan kerja dengan baik dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

c. Kompensasi (X_3)

Kompensasi merupakan segala bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan PT. Industri Gula Glenmore Kabupaten Banyuwangi atas kontribusi yang diberikan.

Indikator kompensasi yang digunakan untuk penelitian PT. Industri Gula Glenmore Kabupaten Banyuwangi sebagai berikut :

1) Gaji

Balas jasa yang diterima karyawan dalam bentuk uang secara periodik berdasarkan pada standar yang telah ditentukan perusahaan.

2) Tunjangan

Tambahan pendapatan diluar gaji yang diterima karyawan dari perusahaan.

3) Bonus

Tambahan gaji yang diterima karyawan dari perusahaan

4) Jaminan Sosial

Bentuk imbalan dari perusahaan berupa jaminan kesehatan .

5) Fasilitas

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk material seperti rumah jabatan.

d. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja karyawan dari segi kualitas maupun kuantitasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. Adapun indikator kinerja sebagai berikut :

1) Kualitas Kerja

Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tingkat standart yang sudah ditetapkan perusahaan.

2) Kuantitas Kerja

Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditetapkan perusahaan.

3) Pelaksanaan tugas

Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan proses yang ditetapkan perusahaan.

4) Tanggung Jawab.

Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya skala *interval* dalam alat ukur. Penelitian ini menggunakan skala *likert*, dalam hal ini responden di minta tanggapannya terhadap pertanyaan yang sudah di siapkan oleh penenliti (Sugiono, 2004:86). Dengan skala *likert*, maka variabel yang di ukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian di jadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan. Adapun kriteria dari penilaian tersebut adalah sebagai berikut :

a. Sangat setuju (SS) : 5

b. Setuju (S) : 4

- c. Cukup setuju (CS) : 3
- d. Tidak setuju (TS) : 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) : 1

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

Untuk menguji instrumen yang digunakan dalam menggali data pada penelitian ini, maka perlu dilakukan uji validitas dan uji reabilitas instrumen.

a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu pengukuran yang mengacu pada proses dimana pengukuran benar-benar bebas dari kesalahan sistimatis dan kesalahan random Sugiyono (2012:352). Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode Pearson Product Moment melebihi 0,3. Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini dikatakan valid apabila nilai signifikansinya $> 0,05$ dan sebaliknya jika nilai signifikansinya $< 0,05$ maka dikatakan tidak valid. Oleh karena itu, uji validitas ini digunakan untuk mengukur sejauh mana data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner valid.

Adapun kriteria pengujiannya adalah apabila r hitung $< r$ tabel maka instrumen tidak valid sedangkan r hitung $\geq r$ tabel instrumen valid (Ghozali, 2013:47). Nilai r hitung dapat diperoleh berdasarkan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N(\sum X^2 - (\sum Y)^2)] (N \sum Y^2 - (\sum X)^2)}}$$

a. Keterangan :

- r = Koefisien Korelasi
- n = Jumlah Sampel
- X = Nilai Indikator Variabel
- Y = Nilai Total Variabel

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau keandalan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuesioner yang diajukan dan dilakukan dapat memberikan hasil yang tidak

berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap objek yang sama pada waktu yang berlainan. Uji Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran Umar (2008: 126). Reliabilitas menunjukkan pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat dijadikan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Pengujian keandalan alat ukur dalam penelitian ini menggunakan reliabilitas metode Alpha yang digunakan dalam model Cronbach.

Uji Reliabilitas menggunakan *cronbach's alpha*, suatu instrument dikatakan reliable apabila cronbach alpha lebih besar dari 0,60 Ghozali (2005:42). Menurut Nasution (2001:23) dengan rumus, yaitu

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan :

α = Koefisien reliabilitas

r = Koefisien rata – rata korelasi antar variabel

k = Jumlah variabel bebas dalam persamaan

3.8.2 Uji Normalitas

Menurut Nugroho (2005:18), uji normalitas data sebaiknya dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian. Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, normalitas data dilihat dengan kolmogrov-smirnov test dengan menetapkan derajat keyakinan sebesar 10%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Kriteria pengujian dengan melihat besaran kolmogrov-smirnov test adalah:

- a. Jika signifikansi $> 0,1$ maka data tersebut berdistribusi normal
- b. Jika signifikansi $< 0,1$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua variabel atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio, jika menggunakan skala selain yang disebutkan maka tidak dapat melakukan perhitungan. Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut (Sugiyono, 2010:277):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja Karyawan

X1 = Variabel Motivasi

X2 = Variabel Disiplin Kerja

X3 = Variabel Kompensasi

a = Konstanta

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

e = Kesalahan Pengganggu

3.8.4 Uji Asumsi Klasik

Merupakan uji statistik yang digunakan untuk mengetahui hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya pelanggaran asumsi klasik. Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini:

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji untuk variabel bebas, digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier antar variabel bebas dalam model regresi (Yudiatmaja, 2013:101). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam penelitian ini yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Metode pengambilan keputusan dalam penelitian ini yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF dengan ketentuan,

- 1) Jika nilai VIF >10 dan $Tolerance < 0,1$, maka terdapat masalah multikolinearitas
- 2) Jika nilai VIF >10 dan $Tolerance < 0,1$, maka tidak terdapat masalah multikolinearitas

Jika pada uji multikolinieritas terjadi gangguan maka perlu perbaikan dengan beberapa cara seperti menggabungkan data crosssection dan time series; mengeluarkan satu atau lebih variabel bebas yang mempunyai korelasi tinggi; penambahan data baru; dan menggunakan PLS (*Partial Least Square*).

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2013:105) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya yaitu:

- 1) Heteroskedastisitas terjadi jika ada pola tertentu seperti titik-titik (point) yang membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit)
- 2) Heteroskedastisitas tidak terjadi jika terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y.

3.8.5 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier berganda ini terdapat hubungan secara parsial antara variabel X dan Y. Proses pengujian sebagai berikut (Prayitno, 2010:142):

$$t = \frac{bi}{Se(bi)}$$

Keterangan :

t : test signifikan dengan angka korelasi

bi : koefisien regresi

Se (bi) : standart error dari koefisien korelasi

Formulasi hipotesis uji t,

1) $H_0 : b_i = 0, i = 1,2,3$

H_0 diterima dan H_a ditolak, tidak ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

2) $H_a : b_i \neq 0, i = 1,2,3$

H_0 ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

3) *Level of significane 5%*

4) Kriteria pengambilan keputusan

a) Jika $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel} : H_0$ diterima berarti tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel} : H_0$ ditolak berarti ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.8.6 Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Menurut Ghozali (2002:83) menyatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 atau 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel bebas amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel - variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Rumus koefisien determinasi adalah :

$$R^2 = \frac{b^1X^1Y + b^2X^2Y + b^3X^3Y}{Y^2}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien penentu berganda

b = Koefisien regresi

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Motivasi

X2 = Disiplin kerja

X3 = Kompensasi

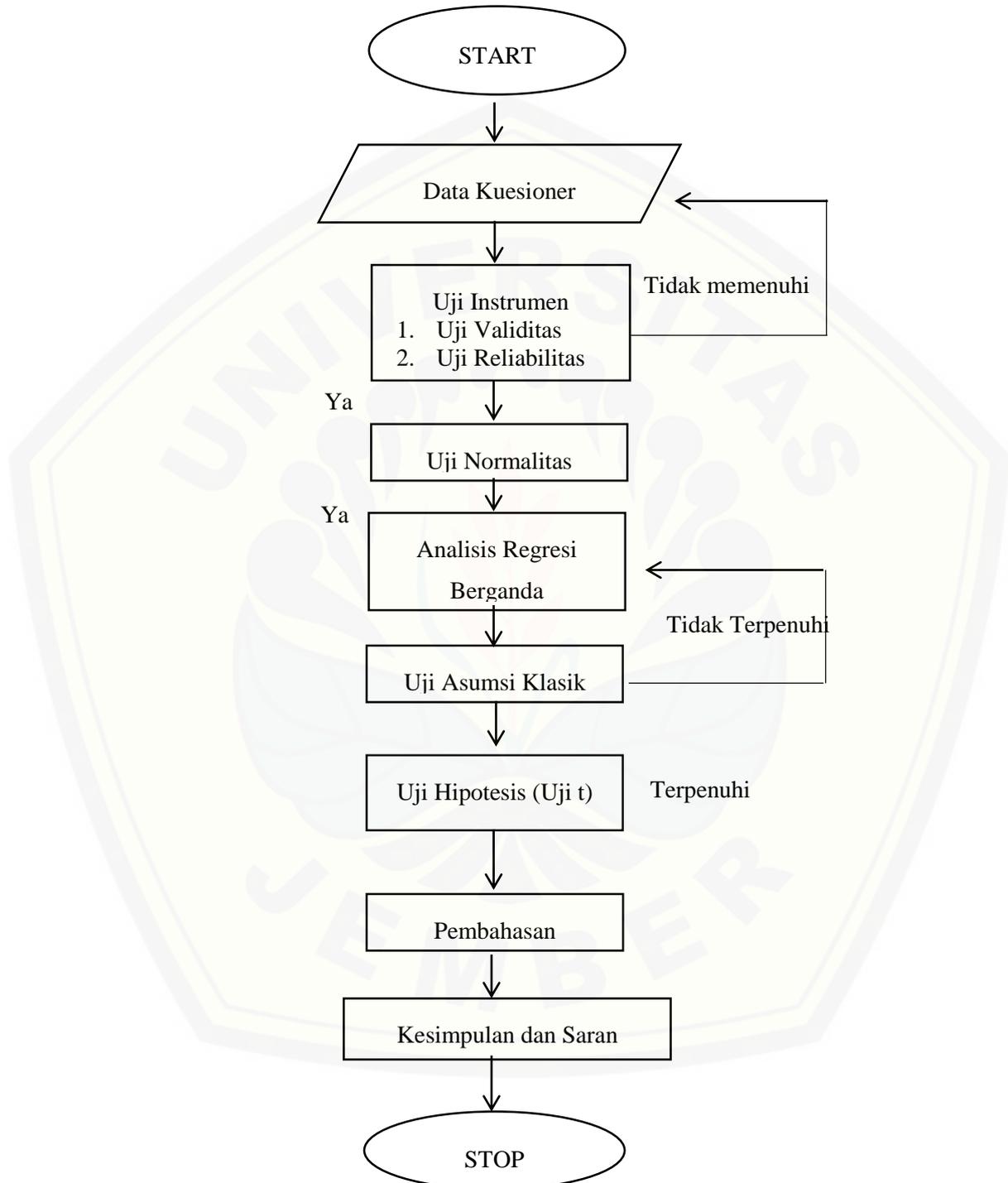
Kriteria pengujian menurut Ghozali (2006) sebagai berikut :

- a) Jika nilai $R^2 = 1$, maka $\text{adjusted } R^2 = R^2 = 1$
- b) Jika nilai $R^2 = 0$, maka $\text{adjusted } R^2 = (1 - k) / (n - k)$
- c) Jika $k > 1$, maka $\text{adjusted } R^2$ akan bernilai negatif.

Menurut Sugiyono (2007) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

- 0,00 – 0,199 = sangat rendah
- 0,20 – 0,399 = rendah
- 0,40 – 0,599 = sedang
- 0,60 – 0,799 = kuat
- 0,80 – 1,000 = sangat kuat

3.9 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 2 : Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan :

1. *Start*, yaitu tahap awal sebelum melakukan penelitian.
2. Data kuesioner yang sudah dijawab oleh responden, dikumpulkan dan dihitung dengan skala ukur yang sudah ditentukan.
3. Uji validitas dan Uji reliabilitas yaitu kegiatan pengujian terhadap data untuk mengetahui validitas (kasahihan) dan reliabilitas (keandalan) yang digunakan sudah sesuai.
 - a. Tidak artinya data tidak valid dan tidak reliabel maka kembali pada pra penelitian.
 - b. Ya artinya data valid dan reliabel maka lanjut pada pengujian selanjutnya.
4. Uji normalitas data, pada tahap ini dilakukan pengujian terhadap data untuk mengetahui sampel yang diambil berdistribusi normal atau tidak.
5. Analisis regresi linier berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
6. Uji asumsi klasik yaitu untuk mengetahui adanya multikolinieritas, heteroskedastisitas
7. Uji Hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier berganda ini terdapat hubungan secara parsial antara variabel X dan Y.
8. Pembahasan, dalam tahap ini peneliti melakukan pembahasan dan hasil dari penelitian yang telah dilakukan.
9. Kesimpulan, menarik suatu kesimpulan dari analisis dan memberikan saran sesuai dengan perhitungan yang telah dilakukan.
10. *Stop*, akhir penelitian yang telah dilakukan.

BAB 5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan tentang pengaruh variabel Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Kompensasi (X_3) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) maka dapat diambil beberapa kesimpulan seperti berikut ini:

- a. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Industri Gula Glenmore (IGG) Kabupaten Banyuwangi.
- b. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Industri Gula Glenmore (IGG) Kabupaten Banyuwangi.
- c. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Industri Gula Glenmore (IGG) Kabupaten Banyuwangi.

5.2 Saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut

- a. Motivasi merupakan salah satu bentuk dukungan untuk karyawan yang sangat dibutuhkan. Dengan pemberian motivasi karyawan akan memiliki semangat yang tinggi untuk giat dalam bekerja. Hendaknya atasan memberikan pujian atas pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan, apabila hasilnya kurang memuaskan bahkan tidak sesuai dengan yang diharapkan, bentuk pujian tersebut dapat disertakan masukan atau kritik yang membangun agar karyawan merasa terpacu lagi untuk memberikan hasil pekerjaan yang lebih baik nantinya sehingga kinerjanya akan meningkat pula. Selain itu rekan kerja juga harus selalu mendukung sesamanya agar timbul rasa kekompakan yang akan memicu semangat kebersamaan dalam menyelesaikan pekerjaan. Koordinasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antara sesama rekan kerja juga salah satu bentuk motivasi yang mampu memberikan energi positif bagi masing – masing individu. Oleh karena itu motivasi harus selalu ditingkatkan agar kinerja karyawan juga akan meningkat.
- b. Disiplin kerja dapat ditingkatkan dengan cara memberikan masukan kepada karyawan tentang kedisiplinan dalam bekerja agar nantinya karyawan akan

selalu datang bekerja tepat waktu juga dengan cara pemberian sanksi bagi mereka yang melanggar peraturan seperti diberikan surat peringatan apabila terlambat maksimal tiga kali dalam satu bulan atau pemberian *punishment* berupa pemotongan uang transport jika kehadirannya tidak sesuai dengan jam yang ditetapkan.

- c. Pemberian kompensasi hendaknya tidak hanya secara finansial saja namun secara non finansial juga perlu diberikan. Secara finansial pemberian gaji pada karyawan harus diberikan secara tepat waktu dan besarnya sesuai dengan jabatannya. Terlebih pemberian bonus tidak hanya pada saat musim giling saja, namun pada saat moment diluar musim giling juga harus dilakukan secara rutin agar kesejahteraan karyawan dapat lebih terjamin. Secara non finansial pemberian kompensasi juga dapat berupa promosi jabatan, tentunya kenaikan jabatan ini menunjang pula kenaikan gaji, tunjangan jabatan dan lain – lain. Hal tersebut akan membuat karyawan merasa dihargai atas semua kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan, sehingga karyawan akan bekerja secara optimal dan kinerja juga akan meningkat.
- d. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan teori terbaru serta teori yang lebih lengkap penjelasan tentang variabel Motivasi, Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan sehingga hasil penelitian lebih detail.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, Amidhan. 2015. Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Cemara Production Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol.4 No.10
- Amirul. 2005. *Manajemen Strategi*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Aprilia, Windy. 2012. Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*. Vol.2 No.2
- Arep, I dan Tanjng. H. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Universitas Trisakti.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Aurora, Novelia. 2010. *Penerapan Balanced Scorecard Sebagai Tolak Ukur Pengukuran .3 Kinerja*. Jurnal Ekonomi dan Pendidikan. Vol.3 No. 1
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga
- Danang, Sunyoto. 2013. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS (Center For Academic Publishing Service)
- Handoko, T. Hani. 2001, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi Kedua* Yogyakarta:BPFE
- Haelie, M. 2012. Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal aplikasi manajemen*. Vol.10 No.4
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Organisasi dan Motivasi*. Edisi Kedelapan. Jakarta : Bumi Aksara.
- Isvandiari, Any. 2017. Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal JEBEKA*. Vol.11 No.1.

- Kasenda, Ririvega. 2013. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA*, Juni 2013, Vol.1 No.3
- Latan, Hengky. 2013. *Analisi Multivariat Teknik dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik. Edisi I*. UPP AMP YKPN: Yogyakarta
- Mangkunegara. A.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara,A.A. Anwar Prabu. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung :Remaja Rosdakarya.
- Malayu S.P Hasibuan. 2001, *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mintje, Nastiti. 2013. *Pengaruh TQM, Sistem Penghargaan Dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Air Manado* *Jurnal EMBA*. Vol. 1 No 3
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta
- Potu, Aurelia. 2013. Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA*. Vo.1 No.4.
- Prayitno, Duwi. 2009. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Rachmawati Hj. Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumberr Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset

- Regina, aditya reza. 2010. Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Sentosa Perkasa. *Skripsi Manajemen* Vol 10 Nomor 11
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Riyadi, Slamet. 2011. Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.13 No.1.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Sastrohadiwiryo Dr. B. Siswanto. 2002 *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sastrohadiwiryo, B.S. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Saydam, G. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela, LP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga* . Yogyakarta: STIE YKPN
- Simamora, H. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BP STIE
- Sondang P. Siagian. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2008. *Metode Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suwati, Yuli. 2013. Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Tunas Hijau. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol.1 No.1.

Lampiran 1. KUESIONER PENELITIAN

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/Sdri

Karyawan PT. Industri Gula Glenmore

Di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi guna memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi S1 di jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Adapun judul skripsi yang saya susun adalah “ **Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Industri Gula Glenmore (IGG) Kabupaten Banyuwangi**”. Dengan segenap kerendahan hati, saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur dan apa adanya.

Informasi yang bapak/ibu berikan dapat dijamin kerahasiannya serta sangat berarti untuk kesuksesan penelitian ini. Oleh karena itu peneliti menyampaikan terimakasih.

Peneliti,

Ngesti Lovina Ardiyanti

160810201310

IDENTITAS PRIBADI RESPONDEN

1. No Responden : (Diisi oleh peneliti)
2. Umur : Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan (*)
4. Status : Menikah / Belum Menikah
5. Tingkat Pendidikan :
6. Jabatan :
7. Lama Bekerja : Bulan/Tahun

PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

Pilihlah jawaban pada kolom yang telah tersedia dengan memilih salah satu jawaban dengan memberi **tanda centang** (\surd) pada kolom yang sesuai dengan penilaian anda.

- a. SANGAT SETUJU = SS
- b. SETUJU = S
- c. NETRAL = N
- d. TIDAK SETUJU = TS
- e. SANGAT TIDAK SETUJU = STS

KUESIONER1. Motivasi (X_1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa kebutuhan dasar terpenuhi (sandang,pangan,papan)					
2	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedia jaminan kesehatan di perusahaan ini					
3	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja					

2. Disiplin Kerja (X_2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya berada di perusahaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan					
2	Saya mematuhi semua peraturan yang ada di perusahaan.					
3	Saya menggunakan sarana yang digunakan sesuai fungsinya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik					

3. Kompensasi (X₃)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya menerima gaji kerja dalam bentuk uang dari perusahaan					
2	Saya menerima tambahan pendapatan di luar gaji dari perusahaan					
3	Saya menerima bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan berat tugas yang diberikan					
4	Saya menerima jaminan kesehatan yang ditanggung perusahaan					
5	Saya mendapat fasilitas berupa rumah dinas yang diberikan perusahaan					

4. Kinerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai standart yang sudah ditetapkan perusahaan					
2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditetapkan perusahaan					
3	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan proses yang sudah ditetapkan perusahaan					
4	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan perusahaan					

40	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
41	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
42	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4
43	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5
44	5	5	5	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
45	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	2	4	4
46	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3
47	3	3	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
48	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
49	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
50	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4
51	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4
52	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
53	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
55	4	4	5	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
56	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	2	3
57	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	3	3
58	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5
59	5	4	5	3	3	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5
60	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4
61	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4
62	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
64	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
65	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
66	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4
67	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
70	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
71	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
72	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4
73	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3
74	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4
75	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3
76	2	2	2	3	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4
77	5	5	5	3	4	4	3	5	5	5	5	5	3	5	5
78	4	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4
79	3	3	4	2	4	4	2	2	3	2	2	3	2	2	3
80	2	4	4	4	3	4	2	4	4	3	3	4	2	4	4

81	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
82	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
83	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
84	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5
85	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
86	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4
87	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
88	4	5	5	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5
89	3	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	3	4	4
90	3	5	4	4	3	4	3	5	4	3	4	5	3	4	4
91	4	4	4	4	3	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4
92	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
95	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
96	3	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	3	3	3
97	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3
98	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	2	2
99	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4
100	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3
101	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
102	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3
103	4	3	3	4	4	5	5	5	3	3	4	4	3	4	4
104	5	5	5	2	2	3	3	3	4	4	4	5	5	4	3
105	3	3	3	4	4	5	5	5	2	2	3	5	5	5	5
106	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2
107	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
108	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5
109	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
110	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
111	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
112	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
113	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
114	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
115	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
116	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5
117	3	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3
118	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
119	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	5

120	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
-----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---



Lampiran 3. Deskriptif Variabel

Variabel Kompensasi (X_1)

X11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	4.2	4.2	4.2
	3	22	18.3	18.3	22.5
	4	68	56.7	56.7	79.2
	5	25	20.8	20.8	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

X12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.7	1.7	1.7
	3	11	9.2	9.2	10.8
	4	75	62.5	62.5	73.3
	5	32	26.7	26.7	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

X13					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.8	.8	.8
	3	9	7.5	7.5	8.3
	4	75	62.5	62.5	70.8
	5	35	29.2	29.2	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Variabel Disiplin Kerja (X₂)

X21					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	5.8	5.8	5.8
	3	25	20.8	20.8	26.7
	4	59	49.2	49.2	75.8
	5	29	24.2	24.2	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

X22					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	3.3	3.3	3.3
	3	26	21.7	21.7	25.0
	4	57	47.5	47.5	72.5
	5	33	27.5	27.5	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

X23					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	6.7	6.7	6.7
	3	14	11.7	11.7	18.3
	4	78	65.0	65.0	83.3
	5	20	16.7	16.7	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Variabel Kompensasi (X₃)

X31					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	6.7	6.7	6.7
	3	22	18.3	18.3	25.0
	4	72	60.0	60.0	85.0
	5	18	15.0	15.0	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

X32					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	3.3	3.3	3.3
	3	23	19.2	19.2	22.5
	4	71	59.2	59.2	81.7
	5	22	18.3	18.3	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

X33					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	3.3	3.3	3.3
	3	16	13.3	13.3	16.7
	4	82	68.3	68.3	85.0
	5	18	15.0	15.0	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

X34					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	2.5	2.5	2.5
	3	14	11.7	11.7	14.2
	4	71	59.2	59.2	73.3
	5	32	26.7	26.7	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

X35					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	2.5	2.5	2.5
	3	17	14.2	14.2	16.7
	4	77	64.2	64.2	80.8
	5	23	19.2	19.2	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Y11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	4.2	4.2	4.2
	3	11	9.2	9.2	13.3
	4	84	70.0	70.0	83.3
	5	20	16.7	16.7	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Y12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	5.0	5.0	5.0
	3	24	20.0	20.0	25.0
	4	51	42.5	42.5	67.5
	5	39	32.5	32.5	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Y13					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	3.3	3.3	3.3
	3	22	18.3	18.3	21.7
	4	70	58.3	58.3	80.0
	5	24	20.0	20.0	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Y14					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	6.7	6.7	6.7
	3	16	13.3	13.3	20.0
	4	75	62.5	62.5	82.5
	5	21	17.5	17.5	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Lampiran 4. Validitas DataVariabel Motivasi (X₁)**Correlations**

		X11	X12	X13	X1
X11	Pearson Correlation	1	.510	.492	.835
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	120	120	120	120
X12	Pearson Correlation	.510	1	.559	.827
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	120	120	120	120
X13	Pearson Correlation	.492	.559	1	.809
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	120	120	120	120
X1	Pearson Correlation	.835	.827	.809	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120

Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Correlations

		X21	X22	X23	X2
X21	Pearson Correlation	1	.524	.195	.785
	Sig. (2-tailed)		.000	.033	.000
	N	120	120	120	120
X22	Pearson Correlation	.524	1	.285	.814
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.000
	N	120	120	120	120
X23	Pearson Correlation	.195	.285	1	.638
	Sig. (2-tailed)	.033	.002		.000
	N	120	120	120	120
X2	Pearson Correlation	.785	.814	.638	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120

Variabel Kompensasi (X_3)

Correlations

		X31	X32	X33	X34	X35	X3
X31	Pearson Correlation	1	.489	.394	.288	.318	.714
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120
X32	Pearson Correlation	.489	1	.394	.306	.446	.743
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120
X33	Pearson Correlation	.394	.394	1	.407	.413	.717
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120
X34	Pearson Correlation	.288	.306	.407	1	.442	.678
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000		.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120
X35	Pearson Correlation	.318	.446	.413	.442	1	.722
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	120	120	120	120	120	120
X3	Pearson Correlation	.714	.743	.717	.678	.722	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y11	Y12	Y13	Y14	Y1
Y11	Pearson Correlation	1	.421	.587	.083	.701
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.365	.000
	N	120	120	120	120	120
Y12	Pearson Correlation	.421	1	.630	.160	.796
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.082	.000
	N	120	120	120	120	120
Y13	Pearson Correlation	.587	.630	1	.223	.847
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.014	.000
	N	120	120	120	120	120
Y14	Pearson Correlation	.083	.160	.223	1	.517
	Sig. (2-tailed)	.365	.082	.014		.000
	N	120	120	120	120	120
Y1	Pearson Correlation	.701	.796	.847	.517	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120

Lampiran 5. Reliabilitas Data**X1****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.758	3

X2**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.606	3

X3**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.759	5

Y**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.679	4

Lampiran 6. Normalitas Data**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.32426226
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.103
	Negative	-.086
Kolmogorov-Smirnov Z		1.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.158
a. Test distribution is Normal.		

Lampiran 7. Analisis Regresi Linear Berganda

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y1

a. Uji Rsquare

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.617	.607	1.341

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

b. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.047	1.174		-.040	.968		
	X1	.426	.087	.326	4.868	.000	.735	1.361
	X2	.361	.079	.298	4.548	.000	.770	1.298
	X3	.325	.064	.376	5.076	.000	.601	1.665

a. Dependent Variable: Y1

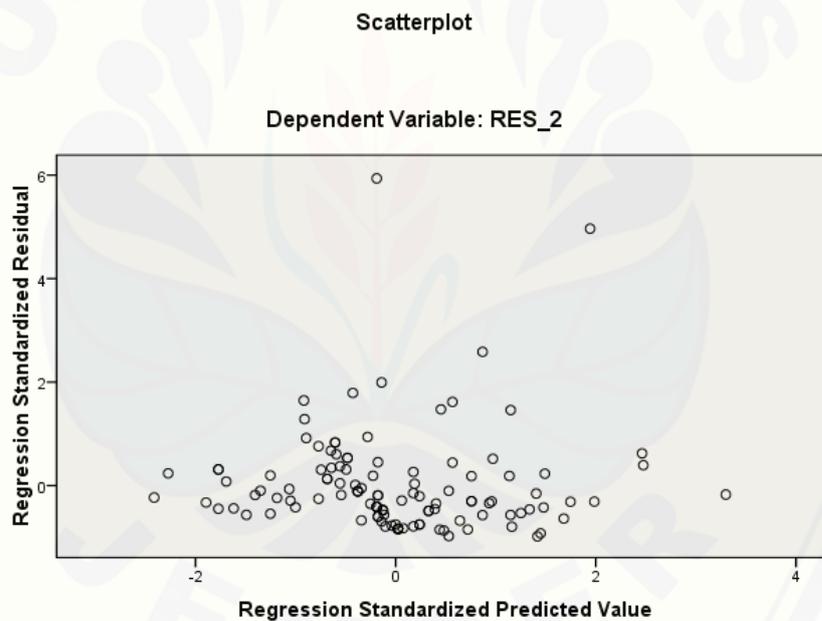
Lampiran 8. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.735	1.361
X2	.770	1.298
X3	.601	1.665

Dependent Variable: Y1

b. Uji Heteroskedisitas



Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	2.312	.832		2.777	.006
X1	-.039	.062	-.067	-.633	.528
X2	.042	.056	.077	.741	.460
X3	-.071	.045	-.185	-1.573	.118

a. Dependent Variable: RES_2

