



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI RAJUNGAN PT.
KELOLA MINA LAUT BESUKI
KABUPATEN SITUBONDO**

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, COMPENSATION AND
MOTIVATION ON EMPLOYEES PERFORMANCE PART
PRODUCTION RAJUNGAN PT. KELOLA MINA
LAUT BESUKI SITUBONDO DISTRICT

SKRIPSI

Oleh

Siti Faisah

NIM. 140810201099

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2018



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI RAJUNGAN PT.
KELOLA MINA LAUT BESUKI
KABUPATEN SITUBONDO**

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, COMPENSATION AND
MOTIVATION ON EMPLOYEES PERFORMANCE PART
PRODUCTION RAJUNGAN PT. KELOLA MINA
LAUT BESUKI SITUBONDO DISTRICT

SKRIPSI

Oleh

Siti Faisah

NIM. 140810201099

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2018

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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Siti Faisah

NIM : 140810201099

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Rajungan Pada PT. Kelola Mina Laut Besuki Kabupaten Situbondo

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar karya tulis ilmiah saya buat sendiri, kecuali yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi manapun, dan bukan karna jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 06 April 2018

Yang menyatakan,

Siti Faisah

NIM 140810201099

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI RAJUNGAN PT. KELOLA
MINA LAUT BESUKI KABUPATEN SITUBONDO

Nama Mahasiswa : Siti Faisah
NIM : 140810201099
Jurusan : S1 Manajemen
Tanggal Persetujuan : 6 April 2018

Pembimbing I

Dewi Prihatini, SE, MM, Ph.D
NIP. 196903291993032001

Pembimbing II

Ema Desia Prajitiasari, SE MM
NIP. 197912212008122002

Ketua Program Studi
S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, SE, M.M
NIP. 107805252003122002

PENGESAHAN

Judul Skripsi

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI RAJUNGAN
PT. KELOLA MINA LAUT BESUKI KABUPATEN SITUBONDO**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Siti Faisah
NIM : 140810201099
Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan didepan panitia penguji pada tanggal:

10 April 2018

Dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisni Universitas Jember.

Susunan Panitia Penguji

Ketua : Dr. Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti S.E., M.Si. (.....)
NIP 197405022000032001

Anggota : Drs. Mochamad Syaharudin, M.M (.....)
NIP 195509191985031003

Anggota : Ana Mufidah, S.E., M.M (.....)
NIP 198002012005012001

Mengetahui/Menyetujui
Universitas Jember
Dekan



Dr. Muhammad Miqdad, SE, MM, Ak, CA
NIP197107271995121001

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan segala nikmat serta karuniaNya sehingga penulisan karya tulis ilmiah ini yang berupa skripsi dapat terselesaikan dengan baik. Maka dari itu saya persembahkan semua ini untuk:

1. Almamater kebanggaanku Universitas Jember.
2. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang senantiasa memberikan banyak ilmu
3. Bapak dan Ibu serta saudara-saudaraku yang selama ini selalu memotivasi serta selalu mendoakan agar studiku berjalan dengan baik.
4. Seluruh sahabat-sahabatku PMII rayon Ekonomi dan Bisnis yang telah banyak memberikan proses dalam berorganisasi.
5. Teman-teman kost Ayu Bagas yang senantiasa membantu dan melengkapi segala kekuranganku.

MOTTO

“Jika masih dapat dikerjakan sendiri tak usah merepotkan orang lain. Hidup itu susah jadi jangan menyusahkan orang lain”

“karena sesungguhnya sesudah kesulitan ada kemudahan”

(QS. Al Insyirah:5)

“Dzikir, Fikir dan Amal Shaleh”

(PMII)

RINGKASAN

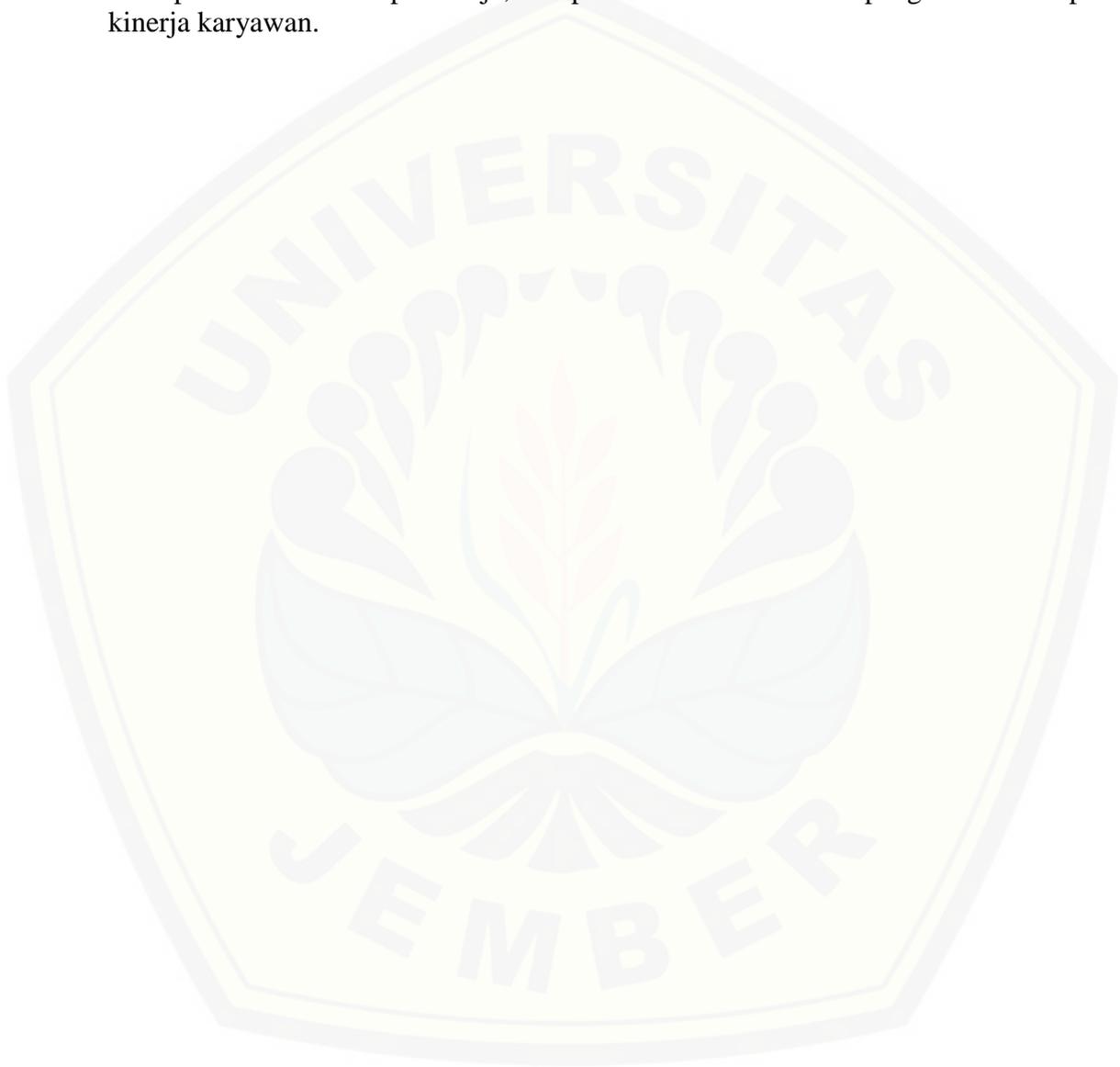
Pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi Rajungan PT. Kelola Mina Laut Besuki Kabupaten Situbondo; Siti Faisah, 140810201099:2018 ; Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Disiplin kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam sebuah perusahaan agar segala aktifitas kerja dapat berjalan dengan baik tanpa adanya kendala apapun, apabila salah satu pekerjaan mengalami keterlambatan dalam aktifitas produksi maka akan berdampak pada tahap produksi selanjutnya sehingga hal ini akan terus berlanjut dan pada akhirnya tujuan perusahaan tidak dapat tercapai dengan baik. Tingkat disiplin kerja yang baik tentunya merupakan hal yang diharapkan oleh setiap perusahaan, dengan harapan tersebut perusahaan memiliki peraturan untuk mencapai tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja agar tidak terjadi pelanggaran-pelanggaran, pemberian sanksi terhadap pelanggaran kepada karyawan haruslah diterapkan dengan baik dan bijaksana agar terdapat efek jera kepada karyawan yang melakukan pelanggaran tersebut. Selain itu pemberian kompensasi yang layak kepada karyawan harus diperhatikan agar terdapat kesesuaian antara apa yang di korbankan dengan yang diterima sehingga pemberian kompensasi layak diterima oleh karyawan. Pemberian kompensasi yang layak kepada karyawan merupakan sebuah penghargaan atas yang telah dikerjakan kepada perusahaan sehingga dalam hal ini karyawan akan merasa dihargai atas jerih payahnya hingga akhirnya akan membentuk loyalitas kepada perusahaan, dengan adanya loyalitas tersebut maka karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Adanya motivasi karyawan dalam bekerja tentunya menjadi hal yang tidak kalah penting, karena dengan motivasi yang dimiliki oleh karyawan akan berpengaruh kapasitas karyawan bekerja. Maka dari itu motivasi karyawan dalam bekerja perlu dijaga dan diperhatikan agar tujuan perusahaan dapat dicapai melalui semangat yang terdapat dalam diri setiap karyawannya. Hal ini tentunya akan menjadi hal yang sangat menguntungkan pula bagi perusahaan karena dengan adanya tujuan dari masing-masing karyawan yang bekerja maka akan berdampak pada kinerja karyawan dalam perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi rajungan PT. Kelola Mina Laut Besuki Kabupaten Situbondo. Objek penelitian ini yaitu karyawan bagian produksi sampel yang digunakan sebanyak 58 karyawan dari total populasi 137 karyawan dengan menggunakan metode *random sampling*. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja, kompensasi dan motivasi. Variabel terikatnya yaitu kinerja. Jenis dan sumber menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan melalui wawancara dan penyebaran kuesioner kepada karyawan, sedangkan data sekunder didapatkan dari jurnal dan internet. Penelitian ini diuji secara parsial.

Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

bagian produksi rajungan PT. Kelola Mina Laut Besuki Kabupaten Situbondo. Hal ini dapat dibuktikan dengan pengolahan data yang menggunakan aplikasi *spss21* hasil analisis uji t untuk variabel disiplin kerja nilai thitung lebih besar daripada ttabel ($2,530 > 1,671$) dan untuk variabel kompensasi nilai thitung lebih besar daripada ttabel ($2,659 > 1,671$) serta untuk variabel motivasi nilai thitung lebih besar daripada ttabel ($2,715 > 1,671$). berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



SUMMARY

The influence of work discipline, compensation and motivation on employees performance Part Production Rajungan PT. Manage Mina Laut Besuki Kabupaten Situbondo; Siti Faisah, 140810201099: 2018; Management Studies Program, Faculty of Economics and Business Universitas Jember.

Work discipline is a thing to be considered in a company for all work activities can run well without any obstacles, if one of the jobs experience delays in production activities will affect the next stage of production so that this will continue and ultimately company goals can not be achieved properly. A good level of work discipline is certainly what every company expects, in the hope that companies have rules to achieve employee discipline in working to avoid violations, sanctions for violations to employees must be applied properly and wisely to have a deterrent effect to the employee who committed the violation. In addition, the provision of appropriate compensation to employees should be considered in order to have a match between what is sacrificed to the accepted so that the compensation is appropriate to be received by employees. Provision of decent compensation to employees is an appreciation of what has been done to the company so that in this employee will feel appreciated for his efforts until finally will form a loyalty to the company, with the loyalty is then employees can work well so that employee performance will increase and company goals can be achieved. The existence of employee motivation in the work of course be things that are not less important, because the motivation owned by employees will affect the capacity of employees working. Therefore, employee motivation in work needs to be maintained and cared for in order to achieve company goals through the spirit contained within each of its employees. This will certainly be a very profitable thing for the company because with the purpose of each employee working will have an impact on employee performance within the company.

This study aims to determine the effect of work discipline, compensation and motivation on the performance of employees of the production of crabs PT. Manage Mina Laut Besuki Situbondo Regency. The object of this study is the employee production section of the sample used as many as 58 employees of the total population of 137 employees by using random sampling method. The method of data analysis used is multiple linear regression analysis. The independent variables in this research are work discipline, compensation and motivation. The dependent variable is performance. Types and sources use primary data and secondary data. Primary data obtained through interviews and and distribution of questionnaires to employees, while secondary data obtained from journals and internet. This study was tested partially.

The result of research partially indicate that variable of work discipline, compensation and motivation have an effect on signifikan to employee performance of crab production part of PT. Manage Mina Laut Besuki Situbondo Regency. This can be proven by data processing using spss21 application of t test analysis for work discipline variable tcount is bigger than ttable ($2,530 > 1,671$) and for compensation variable of tcount is bigger than ttable ($2,659 > 1,671$) and for variable of motivation value thitung is bigger than ttable ($2,715 > 1,671$). based

on the description it can be concluded that the discipline of work, compensation and motivation affect the employee's performance .



PRAKATA

Puji syukur kita panjatkan ke hadirat Allah YME atas segala rahmat dan karunianya sehingga penulis mampu menyelesaikan penelitian dan karya tulis ilmiah berupa skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Rajungan PT. Kelola Mina Laut Besuki Kabupaten Situbondo”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat pendidikan sebagai tugas akhir guna memperoleh gelar sarjana Ekonomi Srata 1 (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa karya ilmiah ini tidak mungkin dapat terselesaikan dengan baik apabila tidak ada bantuan dari berbagai pihak yang sudah mampu memotivasi penulis untuk terus bersemangat dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Oleh karena itu tidak ada kata yang layak untuk menghargai selain ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang terkait dengan penulisan skripsi ini. Pada kesempatan ini ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, SE, MM, Ak, CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Ibu Ika Barokah Suryaningsih, SE, MM, selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Ibu Dewi Prihatini, SE, MM, Ph.D selaku pembimbing I serta Ibu Ema Desia Prajitiastari, SE MM selaku pembimbing II yang bersedia membimbing, bertukar pikiran, mengarahkan, memberikan saran dan waktu serta kesabaran yang penuh dalam mengarahkan penulisan skripsi sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
4. Universitas Jember yang sudah memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan dengan Beasiswa Bidikmisi hingga lulus
5. PT. Kelola Mina Laut Besuki Kabupaten Situbondo Bagian Rajungan yang telah bersedia membantu menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Para sahabat/i PMII Rayon Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah banyak memberikan proses yang baik kepada saya.

7. Bapak dan ibu serta seluruh keluarga yang senantiasa mendoakan, memberikan dukungan moril, nasehat, kasih sayang, semangat, serta bimbingan sehingga skripsi dapat terselesaikan.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan yang telah diberikan kepada penulis. Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga memberikan manfaat bagi semua pihak.

Jember, 2018

Penulis

Siti Faisah
140810201099

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	x
PRAKATA	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	5
2.1 Landasan Teori	5
2.1.1 Disiplin Kerja.....	5
2.1.2 Kompensasi.....	9
2.1.3 Motivasi	14
2.1.4 Kinerja.....	17
2.2 Penelitian Terdahulu	25
2.3 Kerangka Konseptual.....	28
2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian	29
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	32
3.1 Rancangan Penelitian.....	32
3.2 Populasi dan Sampel	32
3.3 Jenis dan Sumber Data	33
3.4 Metode Pengumpulan Data	33
3.5 Identifikasi Variabel.....	34
3.6 Definisi Operasional Variabel	34
3.7 Skala Pengukuran.....	36
3.8 Metode Analisis Data.....	37
3.8.1 Uji Instrumen	37
a. Uji Validitas.....	37
b. Uji Reliabilitas.....	37
3.8.2 Uji Normalitas Data	38
3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda	38

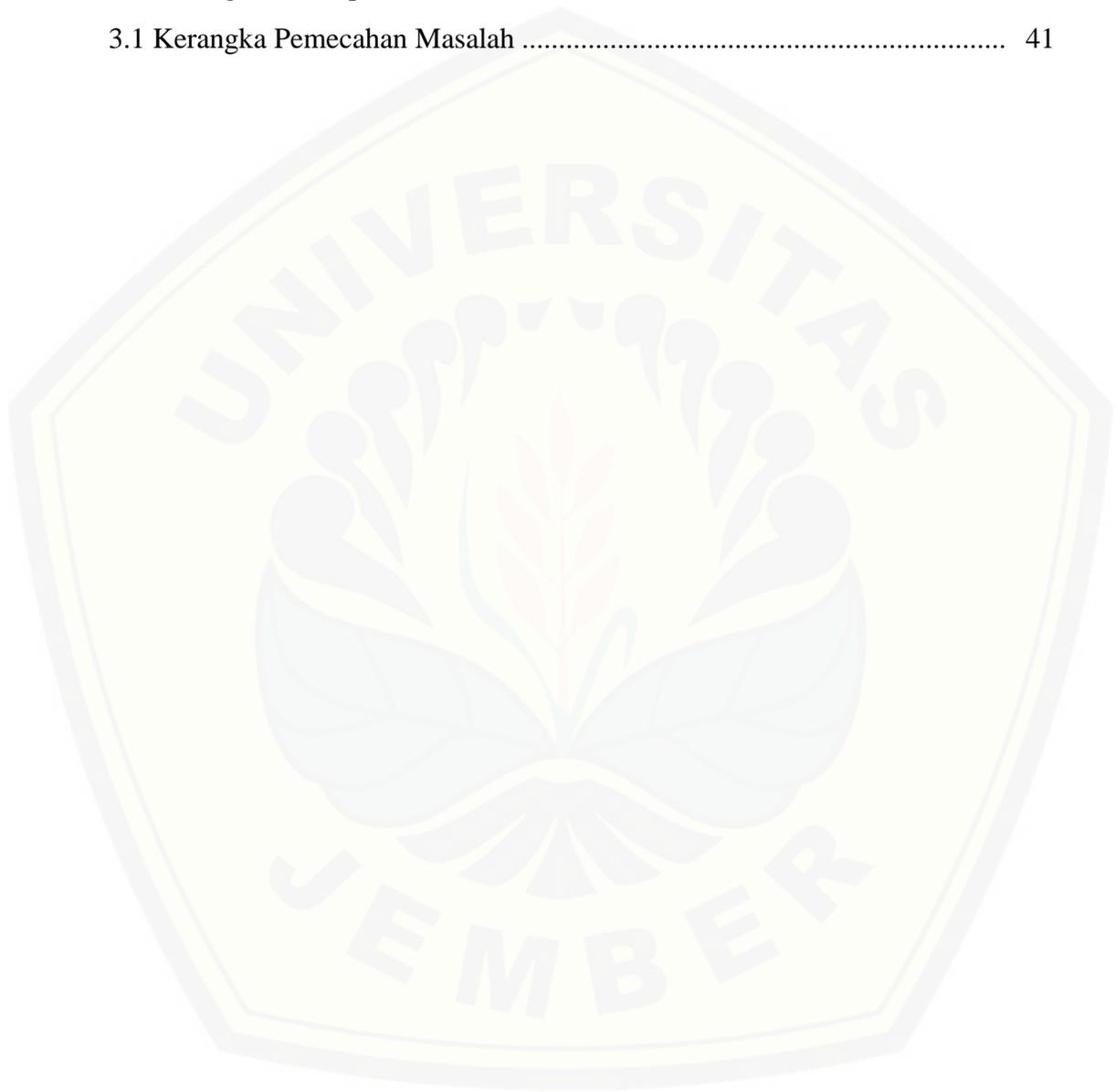
3.8.4 Uji Asumsi Klasik.....	39
a. Uji Multikolinieritas	39
b. Uji Heteroskedastisitas	39
3.8.5 Uji Hipotesis	40
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah	41
BAB 4. HASIL DAN PENELITIAN	43
4.1 Hasil Penelitian	43
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	43
4.1.2 Struktur Organisasi	44
4.2 Uraian Tugas Pokok dan Wewenang.....	46
4.3 Gambaran Umum Responden	48
4.3.1 Diskripsi Karakteristik Responden	47
4.3.2 Deskripsi Variabel Penelitian	48
4.4 Hasil Analisis Data.....	51
4.4.1 Uji Instrumen	51
4.4.2 Uji Normalitas.....	52
4.4.3 Analisis Regresi Linier Berganda	53
4.4.4 Uji Asumsi Klasik.....	54
4.4.5 Uji Hipotesis	56
4.5 Pembahasan	57
4.6 keterbatasan Penelitian	60
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN.....	61
5.1 Kesimpulan.....	61
5.2 Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	25
4.1 Tabel Umur Responden.....	47
4.2 Tabel Masa Kerja Responden	47
4.3 Tabel Deskripsi Variabel Disiplin Kerja.....	48
4.4 Tabel Deskripsi Variabel Kompensasi.....	49
4.5 Tabel Deskripsi Variabel Motivasi	49
4.6 Tabel Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	50
4.7 Hasil Uji Validitas	51
4.8 Hasil Uji Reliabilitas	52
4.9 Hasil Uji Normalitas Data	53
4.10 Hasil Analisis Linier Berganda	53
4.11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	55
4.12 Hasil Uji Hipotesis	56

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual	28
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah	41



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden
- Lampiran 3 Hasil Uji Validitas
- Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 5 Hasil Uji Normalitas Data
- Lampiran 6 Hasil Analisa Regresi Linier Berganda
- Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 8 Hasil Uji Hipotesis
- Lampiran 9 Tabel R hitung

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan asset yang sangat penting karena tanpa adanya manusia di dalam perusahaan maka segala bentuk kegiatan operasional perusahaan tidak dapat berjalan, begitupun sebaliknya, apabila dengan adanya manusia dalam perusahaan maka segala bentuk kegiatan operasional dapat berjalan dengan baik seperti halnya di perusahaan PT. Kelola Mina Laut Besuki Kabupaten Situbondo. PT. Kelola Mina Laut Besuki Kabupaten Situbondo yang berkantor pusat di Kabupaten Gresik merupakan perusahaan yang memproduksi makanan laut (*seafood*) diantaranya teri, gurita, dan rajungan. PT. Kelola Mina Laut memiliki 30 cabang perusahaan yang terdapat diseluruh Indonesia, salah satunya di Kecamatan Besuki Kabupaten Situbondo dengan jumlah tenaga kerja 137 karyawan bagian produksi rajungan. Produksi devisi rajungan di perusahaan PT. Kelola Mina Laut Besuki merupakan devisi yang selalu terdapat bahan baku yang tersedia di bandingkan dengan devisi lainnya, adanya ketersediaan bahan baku yang dalam memproduksi diharapkan karyawan bekerja di perusahaan dengan maksimal untuk mencapai hasil yang memuaskan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Lancarnya kegiatan operasional tergantung dari tingkat kedisiplinan karyawan, ketika karyawan dapat bekerja dengan disiplin yang tinggi maka seluruh kegiatan produksi dapat berjalan dengan baik dan tidak akan mengalami kendala seperti keterlambatan produksi sehingga akan berdampak pada kuantitas yang dihasilkan. upaya yang dilakukan oleh perusahaan PT. Kelola Mina Laut Besuki Kabupaten Situbondo Bagian Produksi Rajungan yaitu dengan membuat peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Gusti (2005:291) disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Berdasarkan hasil

pengamatan dan wawancara masih terdapat beberapa karyawan yang bertindak indisipliner seperti datang tidak tepat waktu. Sanksi yang diberlakukan yaitu terlambat masuk 30 menit akan dikenakan sanksi dengan membayar denda Rp2.000/orang dan apabila telat 60 menit maka akan dikenakan sanksi dengan membayar denda sebesar Rp4.000/orang. Sanksi tersebut tidak menimbulkan efek jera kepada karyawan. Suatu tindakan ketidaksiplinan terhadap peraturan tentunya akan merugikan perusahaan, sebab adanya tindakan tersebut dapat memperlambat jalannya proses kegiatan produksi, maka dari itu kedisiplinan karyawan perlu diperhatikan karena hal tersebut dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Pendapat tersebut didukung oleh Aidin *et al* (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Upaya untuk mendorong disiplin kerja karyawan maka diperlukan strategi dan kebijakan manajemen yang tepat, salah satu strategi yang perlu dilakukan adalah dengan memberikan kompensasi kepada karyawannya.

Pemberian kompensasi kepada karyawan haruslah mampu memberikan kepuasan serta mampu memenuhi kebutuhan standar kebutuhan hidup karyawannya, selain itu kompensasi yang diberikan haruslah sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kabupaten), UMK Situbondo pada tahun 2018 yaitu Rp1.600.000. Sedangkan pendapatan yang karyawan terima rata-rata Rp30.000/hari dengan jam kerja 7 jam/hari. Bonus yang didapatkan karyawan tidak sama rata karena masih terdapat beberapa karyawan yang tidak pernah mendapatkan bonus sama sekali. Hal ini tentunya akan memicu pada rasa kecemburuan sosial antar karyawan hingga pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan. Pendapat tersebut selaras dengan hasil penelitian Shinta (2017) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pemberian kompensasi kepada karyawan bertujuan agar karyawan dapat termotivasi dan manajer pun mampu memotivasi karyawan dengan mudah, Hasibuan (2012). Namun berdasarkan hasil wawancara menyatakan tingkat absensi atau ketidakhadiran karyawan PT. Kelola Mina Laut Besuki Kabupaten Situbondo

mencapai 20 hingga 30 karyawan hal ini dikarenakan karyawan tidak memiliki semangat untuk bekerja. Motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk melakukan suatu hal, baik untuk dirinya sendiri maupun untuk orang lain. Motivasi setiap orang berbeda-beda, sesuai dengan tujuan seseorang dalam bekerja. Motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula, begitupun sebaliknya. Pendapat tersebut diperkuat oleh penelitian Galang (2017) yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwabahwa disiplin kerja, kompensasi dan motivasi berhubungan dengan kinerja karyawan,

1.2 Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan permasalahan yang diperoleh adalah:

- a. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kelola Mina Laut Besuki Kabupaten Situbondo?
- b. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kelola Mina Laut Besuki Kabupaten Situbondo?
- c. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kelola Mina Laut Besuki Kabupaten Situbondo?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kelola Mina laut Besuki Kabupaten Situbondo
- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Kelola Mina laut Besuki Kabupaten Situbondo;
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Kelola Mina laut Besuki Kabupaten Situbondo;

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat bagi semua pihak yang bersangkutan antara lain:

a. Peneliti

Hasil penelitian mampu menambah wawasan peneliti khususnya ilmu Manajemen Sumber daya manusia

b. Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi PT. Kelola Mina Laut Besuki Kabupaten Situbondo untuk selalu memperbaiki kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan yang ideal.

c. Pihak akademisi

Sebagai bahan pengelolaan dan menambahkan hasil Karya Tulis Ilmiah serta dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya oleh Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin

Gusti (2005:291) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (Hani, 2000:208). Mangkunegara (2016:129) menyatakan bahwa “*Dicipline is management action to enforce organization standards*”, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi.

Menurut Hani (2000:129-130) disiplin kerja terdapat dua macam diantaranya yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif, penjelasannya sebagai berikut:

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

Pimpinan perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Disiplin korektif memerlukan perhatian khusus dan proses prosedur yang seharusnya, hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Hani (2000:130) yang mengemukakan bahwa:

“corrective discipline requires attention to due process, which means that procedures show concern for the right of the employee involved. Major requirements for due process include the following: 1) A presumption of innocence until reasonable proof of an employee’s role in an offense is presented; 2) The right to be heard and in some cases to be represented by another person; 3) Discipline that is reasonable in relation to the offense involved.”

Disiplin korektif memerlukan perhatian proses yang seharusnya, yang berarti bahwa prosedur harus menunjukkan pegawai yang bersangkutan benar-benar terlibat. Keperluan proses yang seharusnya itu dimaksudkan adalah pertama, suatu prasangka yang tak bersalah sampai pembuktian pegawai berperan dalam pelanggaran. Kedua, hak untuk didengar dalam beberapa kasus terwakili oleh pegawai lain. Ketiga, disiplin itu perlu dipertimbangkan dalam hubungannya dengan keterlibatan pelanggan.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2016:304) berpendapat bahwa pendisiplinan untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan di masa lalu. Sementara itu, sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif yang bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan

pegawai yang berbuat salah. Tindakan negatif ini biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan seperti hubungan emosional terganggu, absensi meningkat, antipati atau kelesuan, dan ketakutan pada penyelia.

Sinambela (2016:304-305) menguraikan bahwa maksud dan sasaran disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

- 1) Tujuan umum disiplin kerja. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok;
- 2) Tujuan khusus disiplin kerja. Tujuan khusus antara lain:
 - a) Agar karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis melaksanakan perintah manajemen;
 - b) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya;
 - c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya;
 - d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku di perusahaan;
 - e) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

c. Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Sinambela (2016: 356) berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja ada lima yaitu:

1. Frekuensi kehadiran. Salah satu tolok ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensinya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Tingkat kewaspadaan. Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.
3. Ketaatan pada peraturan kerja. Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
4. Etika kerja. Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai

d. Indikator Disiplin Kerja

Kriteria dalam disiplin kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga indikator menurut Guntur (2000:34-35) diantaranya sebagai berikut:

1. Disiplin waktu

Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2. Disiplin peraturan

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 taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah di tentukan oleh organisasi atau lembaga.

3. Disiplin tanggung jawab

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 tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

2.1.2 Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Hani, 2010:155). Kompensasi merupakan faktor yang paling berpengaruh mengapa orang memilih bekerja pada sebuah perusahaan tertentu. Kompensasi bisa berupa finansial maupun non finansial dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada perusahaan.

Menurut Rachmawati (2008:146), kompensasi merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, cuti, dan lain-lain. Hasibuan (2003:117), menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Jadi kompensasi adalah suatu bentuk imbalan atau balas jasa kepada karyawan atas apa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Akhmad (2012:176) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan.

Menurut Rivai (2004:358) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial adalah kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya. Kompensasi ini terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.
 - a. Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran insentif, komisi, bonus.
 - b. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas asuransi, pesangon, pensiunan, fasilitas, rekreasi.

2. Kompensasi non finansial adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan langsung oleh penerimanya, yaitu mendapatkan pujian, rasa nyaman dalam bekerja, peluang promosi jabatan, rekan kerja menyenangkan, prestasi istimewa.

b. Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2012:121) antara lain sebagai berikut:

1. Ikatan kerja sama

Kompensasi adalah salah satu syarat terjalinnya ikatan kerja sama antara atasan dengan bawahan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan perusahaan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan kerja

Balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik dan status sosial sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

4. Disiplin

Pemberian balas jasa yang cukup besar akan membuat disiplin karyawan semakin baik. Mereka menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

Rachmawati (2008:144-145) menyatakan tujuan diberikannya kompensasi antara lain sebagai berikut:

1. Mendapatkan karyawan yang berkualitas

Organisasi saling bersaing di pasar tenaga kerja untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan memenuhi standar yang diminta organisasi. Oleh karena itu, untuk menarik calon karyawan masuk dalam organisasi, organisasi harus merangsang calon-calon pelamar dengan tingkat kompensasi yang cukup kompetitif dengan tingkat kompensasi organisasi lain.

2. Mempertahankan karyawan yang sudah ada

Dengan adanya kompensasi yang kompetitif, organisasi dapat mempertahankan karyawan yang potensial dan berkualitas untuk tetap bekerja. Hal ini untuk mencegah tingkat perputaran kerja karyawan yang tinggi dan kasus pembajakan karyawan oleh organisasi lain dengan iming-iming gaji yang tinggi.

3. Adanya keadilan

Adanya administrasi kompensasi menjamin terpenuhinya rasa keadilan pada hubungan antara manajemen dan karyawan. Dengan pengikatan pekerjaan, sebagai balas jasa organisasi atas apa yang sudah diabdikan karyawan pada organisasi, maka keadilan dalam pemberian kompensasi mutlak dipertimbangkan.

4. Perubahan sikap dan perilaku

Adanya kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan serta memengaruhi produktifitas kerja. Perubahan-perubahan sikap dan perilaku ini tercermin dari rasa tanggung jawab, pengalaman, kesetiaan pada perusahaan, serta motivasi dan prestasi yang meningkat dalam bekerja

5. Efisiensi biaya

Program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Dengan upah yang kompetitif, organisasi dapat memperoleh keseimbangan dari etos kerja karyawan yang meningkat.

6. Administrasi legalitas

Dalam administrasi kompensasi juga terdapat batasan legalitas karena diatur oleh pemerintah dalam sebuah undang-undang. Tujuannya agar organisasi tidak sewenang-wenang memperlakukan karyawan sebagai asset perusahaan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Badriyah (2015:161-162) adalah sebagai berikut:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan), kompensasi relatif kecil. Sebaliknya, jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, kompensasi relatif semakin besar.
2. Kemampuan dan kesediaan karyawan
Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.
3. Serikat buruh/organisasi pegawai
Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh, tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya, jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh, tingkat kompensasi relatif kecil.
4. Produktivitas kerja pegawai
Jika produktivitas kerja baik dan banyak, kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya, jika produktivitas kerjanya buruk serta sedikit, kompensasinya kecil.
5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres
Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting agar pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi pegawai. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.
6. Biaya hidup/ *cost of living*
Apabila biaya hidup dalam suatu daerah tinggi tingkat kompensasi upahnya pun semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di suatu daerah rendah, tingkat kompensasi/upahnya pun relatif kecil seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari Bandung karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.

7. Posisi jabatan karyawan

Pegawai yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji kompensasi lebih besar. Sebaliknya, pegawai yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapatkan kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji /kompensasi yang lebih besar pula.

8. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama, gaji/balas jasanya akan semakin besar. Sebaliknya, pegawai yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang, tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9. Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional maju (*boom*), tingkat upah/kompensasi semakin besar karena mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (*depresi*) tingkat upah rendah karena terdapat banyak pengangguran (*disqueshed unemployment*).

10. Jenis dan sifat pekerjaan

Apabila jenis dan sifat pekerjaan yang sulit mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Akan tetapi, jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaan) kecil, tingkat upah/balas jasanya lebih rendah. Misalnya, untuk pekerjaan merakit komputer, balas jasanya lebih besar daripada mengerjakan mencetak batu bata

d. Indikator Kompensasi

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi karyawan menurut Simamora (2006:445) diantaranya:

1. Upah dan gaji

Upah berlaku untuk tarif bayaran per jam. Upah digunakan bagi pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan kepada karyawan yang bertujuan untuk merangsang karyawan agar kinerjanya lebih baik.

3. Bonus

Bonus adalah tambahan kompensasi di luar gaji pokok yang diberikan kepada karyawan karena telah melaksanakan pekerjaannya melebihi jam kerja.

2.1.3 Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Siagian (2007:285) motivasi adalah segala sesuatu yang menjadi pendorong tingkah laku yang menuntut atau mendorong orang untuk memenuhi suatu kebutuhan. Robbins (2010:109) menyatakan bahwa motivasi mengacu pada proses di mana usaha seseorang diberi energi dan diarahkan menuju tercapainya suatu tujuan.

b. Teori Motivasi

Hariandja (2009:324) mengemukakan bahwa terdapat lima macam teori motivasi, antara lain sebagai berikut:

1. Teori motivasi kebutuhan

Teori ini dikemukakan oleh Hani (1996:86) yang menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis dan terbentuk dalam suatu hierarki dalam pemenuhan, dalam arti manusia akan berusaha memenuhi kebutuhan tingkat pertama, kemudian kebutuhan tingkat kedua dan seterusnya, dan pemenuhan semua kebutuhan yang sudah terpenuhi tidak menjadi unsur pemotivasi lagi. Adapun kebutuhan-kebutuhan adalah:

- a) Kebutuhan fisik, antara lain kebutuhan akan sandang, pangan, papan, dan kebutuhan jasmani.
- b) Kebutuhan rasa aman, antara lain kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.

- c) Kebutuhan sosial, antara lain kasih sayang, rasa saling memiliki, diterima dengan baik, persahabatan.
- d) Kebutuhan penghargaan, antara lain saling menghormati dan menghargai.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri, antara lain menunjukkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki.

2. Teori X dan Y

Teori ini menyatakan bahwa manusia pada dasarnya terdiri dari dua jenis. Pencetusnya Hani (1996:86), mengatakan bahwa ada jenis manusia X dan jenis manusia Y yang masing-masing memiliki karakteristik tertentu. Jenis manusia X adalah manusia yang selalu ingin menghindari pekerjaan, senang diarahkan, tidak memiliki rasa tanggung jawab dan tidak punya inisiatif sebaliknya manusia jenis Y menunjukkan sifat yang senang bekerja yang diibaratkan bahwa bekerja baginya seperti bermain, memiliki inisiatif dan rasa tanggung jawab.

3. *Three Needs Theory*

Teori ini dikemukakan oleh Hani(1996:87) yang mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia, yaitu:

- a) Kebutuhan berprestasi, yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dibandingkan sebelumnya.
- b) Kebutuhan untuk berkuasa, yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain.
- c) Kebutuhan afiliasi, yaitu kebutuhan untuk disukai, mengembangkan, atau memelihara persahabatan dengan orang lain.

4. *ERG Theory*

Teori ini dikemukakan oleh Hani (1996:87) yang sebetulnya tidaklah jauh berbeda dengan teori Maslow yang mengatakan bahwa teori ini merupakan revisi dari teori tersebut. Teori ini mengatakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan manusia yaitu:

- a) *Existence* berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya. Dikaitkan dengan penggolongan dari Maslow, ini berkaitan dengan kebutuhan fisik dan keamanan.
- b) *Relatedness* berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Dikaitkan dengan penggolongan kebutuhan dari Maslow, ini berkaitan dengan kebutuhan sosial dan penghargaan.
- c) *Growth* berhubungan dengan kebutuhan pengembangan diri, yang identik dengan kebutuhan *self-actualization* yang dikemukakan oleh Maslow, menurut teori ini bila seseorang mengalami hambatan dalam memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih tinggi, orang tersebut akan kembali pada kebutuhan yang lebih rendah sebagai kompensasinya yang disebut *frustration-regression dimension*.

5. Teori dua faktor

Teori ini mengatakan bahwa suatu pekerjaan selalu berhubungan dengan dua aspek, yaitu pekerjaan itu sendiri seperti mengajar, merakit sebuah barang, mengkoordinasikan suatu kegiatan, menunggu langganan, membersihkan ruangan-ruangan, dan lain-lain yang disebut *job content*, dan aspek-aspek yang berkaitan dengan pekerjaan seperti gaji, kebijakan organisasi, rekan kerja, dan lingkungan kerja disebut *job context*.

c. Indikator motivasi

Menurut Hasibuan (2007:97) menyatakan terdapat beberapa indikator motivasi kerja antaranya sebagai berikut:

1. Selalu semangat dalam bekerja

Seorang karyawan yang selalu bersemangat dalam bekerja merupakan ciri-ciri orang yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Apabila seorang karyawan tidak bersemangat dalam bekerja, maka tugas yang dibebankan perusahaan kepada dirinya tidak akan cepat terselesaikan dan memiliki tingkat kesalahan yang tinggi, sehingga akan berdampak terhadap kinerja karyawan yang menurun dan perusahaan akan mengalami kerugian.

2. Memiliki rasa tanggung jawab

Rasa tanggung jawab yang ada dalam diri seorang karyawan sangatlah dibutuhkan oleh perusahaan. Apabila seorang karyawan tidak memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya, maka karyawan tersebut dapat dikatakan tidak memiliki motivasi dalam bekerja, sehingga dalam bekerja karyawan tersebut akan melaksanakan tugas dengan asal selesai tanpa bisa mempertanggungjawabkan kebenarannya.

3. Inisiatif

Inisiatif diartikan sebagai kemampuan seorang karyawan untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri

2.1.4 Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Moehariono (2012:96) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Menurut Anwar (2016:67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pengertian kinerja menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugasnya serta dapat mempertanggungjawabkan atas segala pekerjaannya demi mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menurut Kasmir (2015:189-193) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya, karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara benar, maka akan diberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaan yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerjanya. Jika dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan memengaruhi kinerja.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara tepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya.

Demikian pula sebaliknya dengan perusahaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat memengaruhi kinerja karyawannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan yang memengaruhi kinerja karyawan.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaannya pun tidak atau kurang baik dan tentu saja hal ini akan mempengaruhi kinerja yang ikut buruk pula. Artinya, bahwa kepribadian atau karakter akan memengaruhi kinerja.

5. Motivasi

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau dorongan untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya maka kinerjanya akan turun.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbingnya tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memengaruhi kinerja.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasi. Misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan alasan tertentu pula. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat memengaruhi kinerja karyawan.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota atau perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini memengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil-hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhi dalam berkerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya berkerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun kondisi perusahaannya kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan pihak pesaing. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. pada akhirnya akan memengaruhi kinerja karyawan.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut mematuhi janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan memengaruhi kinerjanya. Jadi komitmen dapat memengaruhi kinerja seseorang.

13. Disiplin

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

c. Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2006:378) sebagai berikut:

1. Kuantitas yaitu diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya, seperti seberapa banyak jumlah yang dihasilkan.
2. Kualitas yaitu diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
3. Ketepatan penyelesaian tugas yaitu kesesuaian pekerjaan antara output yang dihasilkan dengan waktu yang diberikan oleh perusahaan.
4. Kehadiran yaitu kedatangan karyawan untuk masuk kerja dengan hari dan jam kerja yang telah ditentukan.

5. Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.

Adapun indikator kinerja karyawan menurut kasmir (2015:208-210) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian dari suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah. Dalam praktiknya kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat nilai tertentu

2. Kuantitas (jumlah)

Pengukuran kinerja juga dapat dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan seseorang. Kuantitas dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditentukan kuantitas yang dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

3. Waktu

Jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya. Dalam arti yang lebih luas ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan. Atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk jenis pekerjaan tertentu makin cepat suatu pekerjaan terselesaikan, makin baik

kinerjanya demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaian suatu pekerjaan, maka kinerjanya juga kurang baik.

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk semua aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan, sehingga kinerjanya kurang baik demikian sebaliknya.

Oleh karena itu diperlukan efektivitas biaya diseluruh bidang pekerjaan yang memiliki anggaran biaya. Biaya yang dikeluarkan biasanya biaya tetap, biaya variabel atau biaya semi variabel. Biaya ini berkaitan untuk pengeluaran bagi sumber daya, seperti biaya produksi, teknologi, bahan baku atau biaya lainnya.

5. Pengawasan

Pengawasan sangat penting dalam aktivitas pekerjaan karena dengan adanya pengawasan maka karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Artinya pengawasan sangat diperlukan dalam rangka pengendalian aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah direncanakan atau ditetapkan.

Suatu pekerjaan tanpa dilakukan pengawasan akan memengaruhi kinerja seseorang. Yang pasti tanpa pengawasan maka hasil kerja sudah dapat dipastikan akan memberikan hasil yang tidak baik bahkan lebih buruk dari yang diperkirakan.

6. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah

seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan lainnya. Hubungan antar perseorang dapat menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik. Hubungan antar karyawan ini merupakan perilaku kerja yang dihasilkan seorang karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Kajian-kajian dari penelitian terdahulu sangat penting untuk proses penelitian. Hasil dari penelitian terdahulu bisa menjadi rujukan atau referensi bagi penelitian yang akan dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Aidin *et al* (2017) dengan judul analisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember. Metode yang digunakan yaitu metode analisis linier berganda. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Noviansyah dan Zunaidah (2011) dengan judul pengaruh stress kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh stress kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. Hasil dari penelitian menunjukkan stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun secara simultan. Stres kerja lebih berpengaruh dari pada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rima *et al* (2016) dengan judul Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian marketing pada Hotel Millennium Sirih Jakarta. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui disiplin dan kinerja bagian Marketing dan pengaruh disiplin terhadap kinerja bagian Marketing pada Hotel Millennium Sirih, Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja bagian Marketing pada Hotel Millennium Sirih, Jakarta.

Penelitian yang dilakukan oleh Usman (2014) dengan judul pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda.

Penelitian yang dilakukan oleh Shinta (2017) dengan judul pengaruh kompensasi, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. Sumber Taman Keramika Industri (SKI) Kota Probolinggo. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja. Responden dari pengambilan kuesioner sebanyak 136 yang ditentukan dengan teknik probability sampling dengan jenis proportionate random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Taman Keramika Industri (SKI) Kota Probolinggo.

Penelitian yang dilakukan oleh Galang (2017) dengan judul pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Jember Intermedia Pers (Radar Jember). Jumlah responden 40. Metode yang digunakan yaitu metode sensus seluruh populasi menjadi sampel untuk diteliti. Jenis penelitian merupakan pendidikan explanatory research yaitu penelitian untuk menguji hubungan atau pengaruh antar variabel yang dihipotesiskan serta didasarkan pada kajian teoritis dan empiris. Metode analisis data menggunakan analisis linier berganda. Berdasarkan penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jember Intermedia Pers (Radar Jember).

Penelitian yang dilakukan oleh Riani (2016) dengan judul pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumi Putera 1912 Jember. Penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumi Putera 1912 Jember.

Jumlah karyawan yang terdapat pada instansi sebanyak 56 sehingga populasi tersebut dijadikan sebagai sampel seluruhnya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumi Putera 1912 Jember.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu dengan menggunakan variabel disiplin kerja (X1), kompensasi (X2), dan motivasi (X3) sebagai variabel bebas. Kinerja sebagai variabel terikat (Y). Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis linier berganda dengan objek PT. Kelola Mina Laut Besuki Kabupaten Situbondo.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1.	Aidin Bentar, Murdijanto Purbangkoro, Dewi Pihatini (2017)	Kepemimpinan (X1), motivasi (X2), disiplin kerja (X3), lingkungan kerja (X4) kinerja (Y)	Analisis regresi linear berganda	Kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Noviansyah dan Zunaidah (2011)	Stress kerja (X1), motivasi (X2), kinerja (Y)	Analisis regresi linier berganda	Secara parsial maupun simultan stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja..
3.	Rima Alhamimah Hajrina, Iis Mariam dan Menik Wijiyanty (2016)	Disiplin (X1), Kinerja (Y)	Metode diskriptif	Disiplin berpengaruh pada kinerja karyawan.

Dilanjutkan ke hal 28

Lanjutan tabel 2.1

4.	Usman Fauzi (2014)	Kompensasi (X1), Kinerja (Y)	Analisis regresi linier berganda	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Shinta Yuri Damayanti (2017)	Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), Kinerja (Y)	Analisis regresi linier berganda	Kompensasi, beban kerja, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Galang Fajar Herlambang (2017)	Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2), Kompensasi (X3) Kinerja (Y)	Analisis regresi linier berganda	Lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Riani Nitasari (2017)	Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X3), Kinerja (Y)	Analisis regresi linier berganda	Motivasi, lingkungan kerja, kompensasi berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

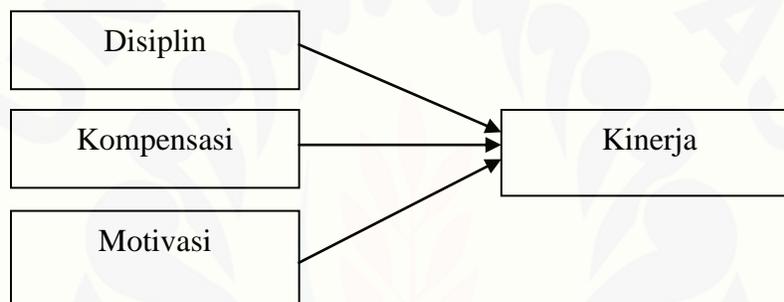
Sumber: Aidin Bentar, Murdijanto Purbangkoro dan Dewi Pihatini (2017), Noviansyah dan Zunaidah (2011), Rima Alhamimah Hajrina, Iis Mariam dan Menik Wijiyanty (2016), Usman Fauzi (2014), Shinta Yuri Damayanti (2017) Galang Fajar Herlambang (2017) Riani Nitasari (2017)

2.3 Kerangka Konseptual

Kasmir (2015) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu disiplin dan motivasi. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi dalam bekerja merupakan salah satu alat terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin dan motivasi karyawan akan dapat memacu semangat dan kegairahan karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Kompensasi merupakan hal penting pula dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebab apabila kompensasi yang diterima oleh karyawan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan sebanding atau lebih, serta dengan kompensasi tersebut karyawan merasa puas dan segala kebutuhannya dapat terpenuhi, sehingga kinerja karyawan terhadap perusahaan akan meningkat.

Berdasarkan penjelasan yang dipaparkan sebelumnya, maka variabel bebas disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi terdapat pengaruh terhadap kinerja sebagai variabel terikat.



Gambar 2.1: kerangka konsep penelitian

2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian

Pengujian ini menguji bagaimana pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Terdapat empat variabel yang diuji dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja (*variabel independen*), kompensasi (*variabel independen*), motivasi (*variabel independen*), dan kinerja (*variabel dependen*). Variabel disiplin kerja, kompensasi dan motivasi diduga mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi rajungan PT. Kelola Mina Laut Besuki Kabupaten Situbondo. Oleh karena itu, penelitian ini akan melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi rajungan PT. Kelola Mina Laut Besuki Kabupaten Situbondo.

2.4.1 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Gusti (2005:291) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Ketika terdapat karyawan melakukan pelanggaran terhadap aturan-aturan yang telah dibuat hal ini tentunya akan menghambat proses pekerjaan yang terdapat didalam perusahaan sehingga adanya ketidaksiplinan karyawan akan berpengaruh pada kinerja yang efeknya terhadap perusahaan tidak akan baik. Penelitian tersebut didukung oleh Rima *et al.*(2016) menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja bagian marketing pada Hotel Millennium Sirih Jakarta. Kompensasi merupakan komponen yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dampaknya sangat baik bagi perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H₁: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kelola Mina Laut Besuki Kabupaten Situbondo.

2.4.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Hani, 2010:155). Kompensasi merupakan faktor yang paling berpengaruh mengapa orang memilih bekerja pada sebuah perusahaan tertentu karena ketika karyawan merasa puas dengan kompensasi yang mereka anggap sebanding atau lebih dengan jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan tentunya kinerja karyawan akan meningkat. Pendapat tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Usman (2014) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh Galang (2017) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jember Intermedia Pers

(Radar Jember). Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H₂: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kelola Mina Laut Besuki Kabupaten Situbondo.

2.4.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Menurut Siagian (2007:285) motivasi adalah segala sesuatu yang menjadi pendorong tingkah laku yang menuntut atau mendorong orang untuk memenuhi suatu kebutuhan. Setiap karyawan yang bekerja didalam perusahaan tentunya memiliki tujuan-tujuan tertentu, seperti pemenuhan kebutuhan hidup, kebutuhan akan rasa aman, dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Ketika karyawan memiliki motivasi-motivasi dalam bekerja maka karyawan akan selalu memberikan yang terbaik untuk perusahaan yaitu dengan cara meningkatkan kinerjanya. Berdasar hasil penelitian Noviansyah dan Zunaidah (2016) menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja baik secara parsial maupun simultan. Penelitian tersebut juga didukung oleh hasil penelitian Riani (2016) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumi Putera 1912 Jember. Adanya motivasi dari tiap karyawan untuk bekerja di dalam perusahaan merupakan hal yang sangat penting karena dengan adanya motivasi diharapkan semua karyawan mampu bekerja dengan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H₃: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kelola Mina Laut Besuki Kabupaten Situbondo.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian bersifat kuantitatif dan merupakan *explanatory research* yang tujuannya menjelaskan dan menguji atau membuktikan suatu teori atau hipotesis untuk memperkuat atau menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada. Penelitian ini untuk mengetahui dan memperoleh informasi dan data yang mendasar mengenai seberapa besar pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi rajungan PT. Kelola Mina Laut Besuki Kabupaten Situbondo.

3.2 Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada bagian produksi rajungan PT. Kelola Mina Laut Besuki Kabupaten Situbondo dengan jumlah 137 karyawan. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode *random sampling*. Metode *Random sampling* digunakan agar seluruh karyawan bagian produksi rajungan PT. Kelola Mina Laut Besuki Kabupaten Situbondo memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih. Karyawan yang mendapatkan kesempatan dapat mewakili jawaban seluruh karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian dengan menggunakan rumus Slovin.

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

dimana:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = prosentase kemungkinan terjadi kesalahan pengambilan sampel yang dianggap masih dapat ditolerir

1 = angka konstanta

Perhitungan yang diperoleh:

$$n = \frac{137}{1+137(0.1)^2}$$

$$n = 57.805907173$$

Jadi jumlah sampel yang digunakan yaitu 58 karyawan PT. Kelola Mina Laut Besuki Kabupaten Situbondo.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan data primer dan data sekunder untuk membantu peneliti mendapatkan informasi dengan jelas dalam perusahaan. Data primer adalah data yang didapat secara langsung dari sumbernya. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari wawancara dan penyebaran kuesioner kepada responden. Sedangkan data sekunder adalah data yang diambil secara tidak langsung dari sumber aslinya. Data sekunder didapatkan melalui buku, internet, jurnal yang berkaitan dengan perusahaan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan:

a. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pernyataan tertulis yang disebarkan kepada responden, dimana pernyataannya merupakan indikator variabel dalam penelitian ini. Responden dalam hal ini yaitu karyawan bagian produksi rajungan PT. Kelola Mina Laut Besuki Kabupaten Situbondo. Kuesioner dilakukan pada hari Sabtu 17 Februari 2018 pukul 12.00-13.00 WIB di PT. Kelola Mina Laut Besuki kabupaten Situbondo.

b. Wawancara

wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan cara bertanya secara langsung kepada karyawan bagian produksi rajungan PT. Kelola Mina laut Besuki

Kabupaten Situbondo. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan. Wawancara ini bertujuan untuk menambah informasi yang tidak bisa didapat dari penyebaran kuesioner. Wawancara dilaksanakan pada hari Sabtu 17 Februari 2018 pukul 10.00-11.30 WIB di PT. Kelola Mina Laut Besuki kabupaten Situbondo.

3.5 Identifikasi Variabel

a. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah disiplin (X_1), kompensasi (X_2) dan motivasi (X_3).

b. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional memberikan definisi masing-masing variabel serta memaparkan apa saja yang menjadi indikator dari variabel yang diteliti. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel bebas (X)

1. Variabel disiplin kerja (X_1) adalah ketaatan pada peraturan yang dibuat oleh perusahaan PT. Kelola Mina Laut Besuki Kabupaten Situbondo kepada karyawannya agar tidak melakukan penyimpangan dalam proses kegiatan kerja. Adapun indikator menurut Guntur (2000:34-35) untuk mengukur tingkat kedisiplinan yaitu:

- a) Disiplin waktu yaitu bentuk ketaatan karyawan terhadap jam kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- b) Disiplin peraturan yaitu ketaatan terhadap peraturan yang dibuat oleh perusahaan seperti adanya peraturan tata tertib dalam bekerja.

- c) Disiplin tanggung jawab yaitu kemampuan karyawan dalam menggunakan sarana dan prasana serta mampu menjaga alat produksi dalam aktivitas kerja.
2. Variabel kompensasi (X2) adalah segala sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan PT. Kelola Mina Laut Besuki Kabupaten Situbondo selama periode tertentu. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi karyawan menurut Simamora (2006:445) diantaranya:
 - a) Gaji adalah besarnya pendapatan yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan sehari-hari.
 - b) Insentif adalah tambahan uang yang diterima karyawan karena sudah mampu bekerja sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan.
 - c) Bonus yaitu uang yang diberikan secara langsung oleh perusahaan karena karyawan bekerja dengan jam tambahan yang lebih tinggi dari pada normalnya.
 3. Variabel motivasi (X3) adalah semangat yang mendorong karyawan PT. Kelola Mina Laut Besuki Kabupaten Situbondo dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Adapun indikator motivasi menurut Hasibuan (2007:97) yaitu:
 - a) Selalu semangat dalam bekerja yaitu karyawan yang bekerja di perusahaan selalu memiliki semangat yang tinggi untuk terus bekerja di perusahaan
 - b) Memiliki rasa tanggung jawab yaitu karyawan dalam bekerja mampu bertanggung jawab atas pekerjaannya yang telah diberikan perusahaan terhadap dirinya serta mampu menyelesaikan pekerjaan.
 - c) Inisiatif yaitu timbulnya dorongan yang terdapat dalam diri karyawan untuk mengerjakan sebuah pekerjaan tanpa adanya perintah dari atasan

b. Variabel Terikat

1. Variabel Kinerja (Y) adalah hasil kerja karyawan PT. Kelola Mina Laut Besuki Kabupaten Situbondo dalam menyelesaikan tugas dalam tanggung jawabnya dalam perusahaan. Adapun indikator kinerja karyawan yang digunakan menurut Kasmir (2015:208-210) sebagai berikut:
 - a) Kuantitas yaitu jumlah pekerjaan yang dapat dikerjakan karyawan sesuai dengan target yang diharapkan perusahaan.
 - b) Kualitas yaitu produk yang dihasilkan karyawan memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan dengan kriteria hasil produksi yang telah ditentukan oleh perusahaan.
 - c) Ketepatan tugas yang dikerjakan karyawan sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan.
 - d) Kehadiran yaitu karyawan tidak pernah datang terlambat saat masuk jam kerja.
 - e) kemampuan bekerja sama yaitu kesanggupan karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya untuk menyelesaikan pekerjaan bersama rekan kerja.

3.7 Skala Pengukuran

Teknik pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, yaitu skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur (Mangkunegara, 2014:60). Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skor dari yang tertinggi sampai yang terendah. Rentang skala pengukuran dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Sangat Setuju (SS) : Skor 5
- b. Setuju (S) : Skor 4
- c. Netral (N) : Skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : Skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

Uji instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Agar data yang diperoleh memiliki tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi, maka instrumen penelitian harus valid dan realibel.

a. Uji Validitas

Penelitian yang menggunakan metode kuesioner perlu dilakukan uji validitas. Uji validitas berguna untuk mengetahui kesesuaian kuesioner yang digunakan peneliti untuk memperoleh data dari responden. Apabila peneliti menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data penelitian, maka item-item yang disusun pada kuesioner merupakan alat tes ukur dalam penelitian tersebut. Variabel penelitian dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel dinyatakan tidak valid. Jika hasil tersebut menunjukkan tidak valid maka peneliti dapat melakukan perbaikan dengan mengecek kembali daftar pernyataan dengan cara menggantinya dengan pernyataan baru atau menghapus beberapa pernyataan tersebut.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu untuk mengetahui tingkat kepercayaan, keterandalan, kestabilan, konsistensi data. Secara garis besar uji reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana hasil suatu pengukuan dapat dipercaya. Metode yang digunakan adalah *Alpha Cronbach*. Jika $\alpha > 0.6$ (reliabilitas minimum) maka butir atau variabel tersebut reliabel dan jika $\alpha < 0.6$ maka bulir atau pertanyaan tersebut tidak reliabel. Apabila data tidak reliabel hal yang dapat dilakukan yaitu dengan cara memperbaiki kuesioner dan melakukan pengambilan data ulang atau mengabaikan data yang tidak realibel.

3.8.2 Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal, Normalitas data dapat dilihat dengan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Apabila angka signifikansi (Sig) $>\alpha = 0,05$ maka data berdistribusi normal. Apabila angka signifikansi (Sig) $<\alpha = 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal. Jika data yang yang diperoleh tidak berdistribusi normal maka peneliti menggunakan teori *Central Limit Theorem*. Teori tersebut menyatakan bahwa data dianggap berdistribusi normal jika data lebih dari 30.

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi besar variabel tergantung (Y) dengan menggunakan data variabel bebas (X) yang sudah diketahui besarnya (santoso 2000). Regresi linier berganda diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen/ variabel terikat

$\beta_0, \beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

X1 = Variabel bebas disiplin kerja

X2 = Variabel bebas kompensasi

X3 = Variabel bebas motivasi

ε = Kesalahan residual / standar *error*

3.8.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui apakah penggunaan model regresi linier berganda telah memenuhi asumsi klasik. Model regresi linier berganda akan lebih tepat digunakan untuk memenuhi asumsi sebagai berikut:

a. Uji Multikolinieritas

Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dalam persamaan regresi tersebut terdapat masalah (gejala) multikolinieritas. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi antar variabel bebasnya. Untuk mendeteksi dan mengetahui adanya gejala multikolinieritas yaitu dengan menganalisis nilai *tolerance* dan VIF (*Varian Inflation Faktor*). Jika nilai VIF > 10 dan *tolerance* < 0.1 maka dapat disimpulkan dalam persamaan regresi terdapat masalah multikolinieritas. Jika nilai VIF < 10 dan *tolerance* > 0.1 maka dapat disimpulkan dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas. Apabila pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel atau terjadi multikolinieritas maka tindakan yang dilakukan oleh peneliti menambahkan atau menggantikan sampel baru.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam (2013:139) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Salah satu cara untuk melihat adanya problem heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat (SRESID) dengan residualnya (ZPRED). Dasar analisis untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

3.8.5 Uji Hipotesis

a. Uji parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Adapun tahapan uji t sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis

H_0 : variabel bebas (X) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

H_a : variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

2. Menentukan derajat kepercayaan. Pada penelitian ini digunakan derajat kepercayaan 95% ($\alpha=5\%$ atau 0,05).

3. Membuat kesimpulan

a. Apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$: H_0 ditolak

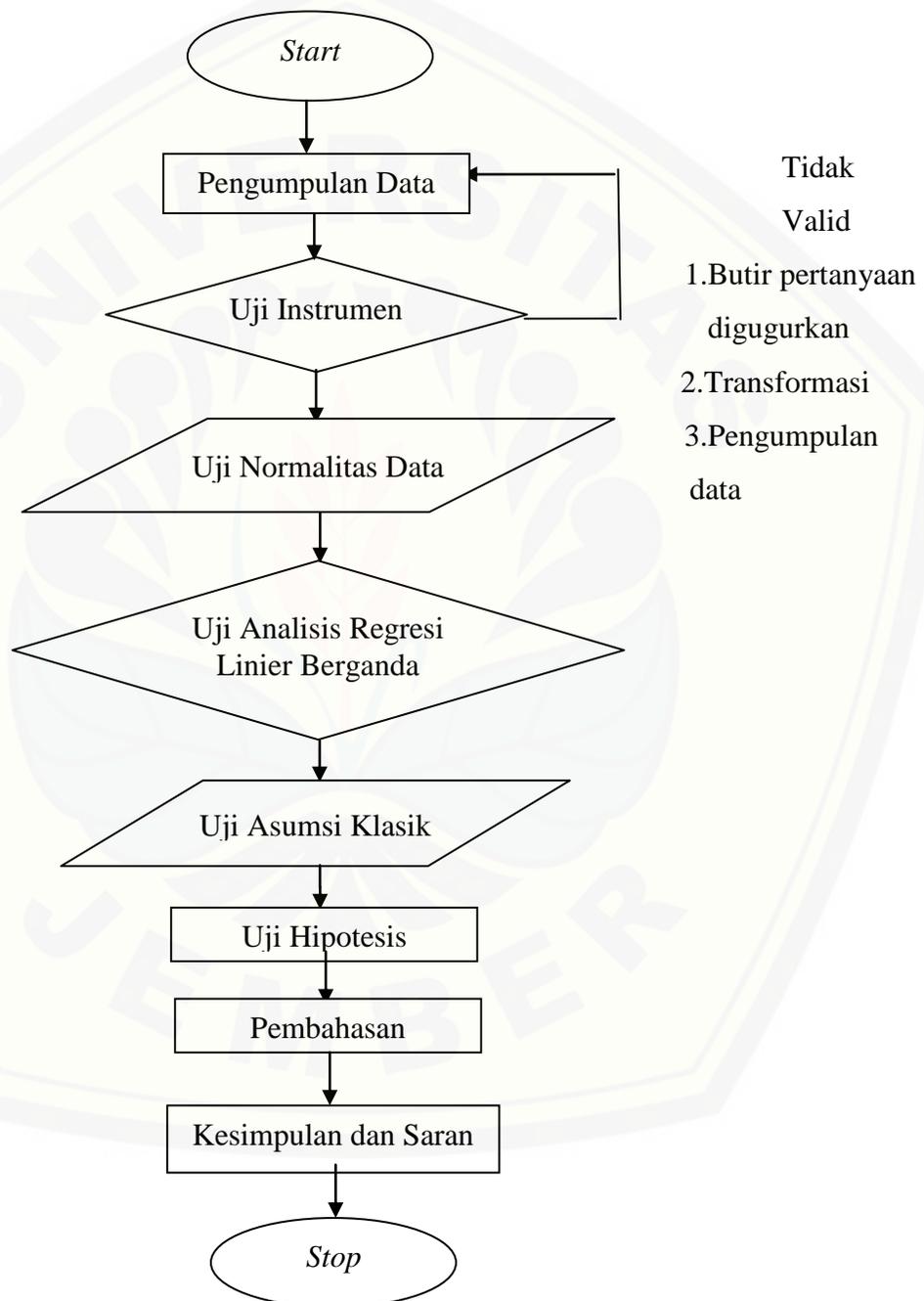
Hal ini berarti ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

b. Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$: H_0 diterima

Hal ini berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

3.9 Kerangka Pemecahan Masalah

Berdasarkan metode analisis data yang digunakan, maka dapat disusun kerangka pemecahan masalah sebagai berikut :



Gambar 2.2: Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan:

- a. *Start*, merupakan tahap awal sebelum melakukan penelitian.
- b. Melakukan pengumpulan data, tahap dimana peneliti mengumpulkan data-data yang diperlukan untuk mendukung kelengkapan sebuah penelitian.
- c. Melakukan uji validitas dan uji reabilitas untuk mengetahui apakah instrument penelitian yang digunakan sudah valid dan reliabel. Jika data yang diuji tidak valid dan tidak reliabel, maka peneliti dapat melakukan dua cara, pertama peneliti memperbaiki item pernyataan yang tidak valid dan reliabel pada kuesioner dan menyebarkan kembali kepada responden untuk diisi. Kedua peneliti bisa kembali ke tahap pengumpulan data. Jika data yang diuji valid dan reliabel, maka dilanjutkan ke langkah berikutnya.
- d. Uji normalitas yaitu tahap pengujian menggunakan *kolmogorov-smirnov test* terhadap data yang diperoleh untuk mengetahui apakah data tersebut sudah berdistribusi normal.
- e. Data dianalisis dengan menggunakan metode regresi linier berganda. Regresi linier berganda digunakan untuk menghitung pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- f. Melakukan uji asumsi klasik diantaranya uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.
- g. Melakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji t yakni untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pada setiap variabel yang diukur.
- h. Melakukan pembahasan, dalam tahap ini penelitian melakukan pembahasan mengenai hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan.
- i. Menarik kesimpulan dan memberikan saran.
- j. *Stop*, hasil akhir dari seluruh penelitian.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab 4, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hasil pengujian regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kelola Mina Laut Besuki Kabupaten Situbondo Bagian Rajungan dengan taraf signifikansi $0,014 < \alpha 0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Kelola Mina Laut Besuki Kabupaten Situbondo Bagian Rajungan.
- b. Hasil pengujian regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kelola Mina Laut Besuki Kabupaten Situbondo Bagian Rajungan dengan taraf signifikansi $0,010 < \alpha 0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi yang berikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Kelola Mina Laut Besuki Kabupaten Situbondo Bagian Rajungan.
- c. Hasil pengujian regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kelola Mina Laut Besuki Kabupaten Situbondo Bagian Rajungan dengan taraf signifikansi $0,009 < \alpha 0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Kelola Mina Laut Besuki Kabupaten Situbondo Bagian Rajungan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan pada penelitian ini, beberapa saran yang diberikan bagi pihak instansi dan akademisi adalah:

- a. PT. Kelola Mina Laut Besuki Kabupaten Situbondo Bagian Rajungan untuk mempertahankan tingkat kedisiplinan dengan cara memberikan sanksi pada

karyawan ketika karyawan melakukan pelanggaran atas aturan-aturan perusahaan agar segala kegiatan produksi dapat berjalan dengan baik.

- b. PT. Kelola Mina Laut Besuki Kabupaten Situbondo Bagian Rajungan sebaiknya memperhatikan kompensasi yang layak seperti pemberian gaji, insentif dan bonus agar kinerja karyawan meningkat dengan mempertimbangkan seberapa besar karyawan dapat bekerja dengan maksimal di perusahaan.
- c. Kepada karyawan Bagian Rajungan PT. Kelola Mina Laut Besuki Kabupaten Situbondo untuk terus bersemangat dalam bekerja, dan bertanggung jawab atas tugasnya-tugasnya.
- d. Kepada para akademisi dan calon peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan dan memperluas jangkauan penelitian. Terutama dalam hal kinerja karyawan, karena masih terdapat banyak hal yang perlu dianalisis tentang manajemen sumber daya manusia seperti lingkungan kerja, beban kerja, dan lain sebagainya pada perusahaan PT. Kelola Mina Laut Besuki Kabupaten Situbondo Bagian Rajungan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad Subekhi. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustaka Jakarta.
- Andriawan, Riski. 2015. “*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Gudang Sparepart Yamaha Cabang Jember*”. Tidak Diduplikasikan. Skripsi. Jember: Universitas Jember.
- Badriyah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Bentar A, Murjdianto Purbangkoro, dan Dewi Prihatini. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorsmbu (TBS) Jember. *Jurnal Program Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember*.
- Danang Sunyoto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II, Cetakan Keduapuluh Satu. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. 1996. *Organisasi Perusahaan*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot T.E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grafindo.
- Hasibuan, H. Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Kasmir. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. Malang : UIN-Malang Press

- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi revisi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Noviansyah dan Zunaidah (2011). “Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja”. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : C.V ANDI OFFSET
- Rahmad, Dadan Danu Wardana. 2016. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Area Situbondo”. Tidak Diduplikasikan. Skripsi. Jember: Universitas Negeri Jember.
- Rima Alhamimah Hajrina, Iis Mariam, dan Menik Wijiyanty. (2016). “ Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada Hotel Millenium Sirih Jakarta”. *Jurnal Administrasi Bisnis Terapan, Politeknik Negeri Jakarta*.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2010. *Manajemen*. Edisi kesepuluh. Jakarta: Erlangg
- Santoso, Singgih. 2000. *Buku Latihan SPSS Statistika Parametrik*. Cetakan ke-1. Jakarta : PT. Elex Media Computindo.
- Siagian, Sondang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Usman Fauzi. (2014).“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PadaPT. Trakindo Utama Samarinda”. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Yth.

Bapak/Ibu/Sdr

Karyawan Bagian Produksi Rajungan

PT. Kelola Mina Laut Besuki Kabupaten Situbondo

Di Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi S1 di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis jurusan Manajemen Universitas Jember, peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi kuesioner dengan jujur dan sebenarnya. Adapun judul penelitian yang saya adalah **Pengaruh Disiplin, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Rajungan PT. Kelola Mina Laut Besuki Kabupaten Situbondo.**

Informasi yang Bapak/Ibu/Sdr berikan hanya digunakan untuk kepentingan terbatas, dalam artian hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini saja. Peneliti menjamin akan kerahasiaan identitas pribadi dan jawaban yang diperoleh dari Bapak/Ibu/Sdr.

Demikian permohonan ini disampaikan, terimakasih atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdr yang berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat saya,

Siti Faisah

Nim. 140810201099

LEMBAR KUESIONER

1. Identitas Responden

Nomor Responden : (diisi oleh peneliti)

Umur : tahun

Lama bekerja : (bulan/tahun)

2. Petunjuk Pengisian Kuesioner

a. Pernyataan berikut mohon untuk diisi dengan jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

b. Berilah tanda centang (✓) pada salah satu jawaban di setiap pertanyaan.

Terdapat lima pilihan jawaban, yaitu:

SS (Sangat Setuju) = skor 5

S (Setuju) = skor 4

N (Netral) = skor 3

TS (Tidak Setuju) = skor 2

STS (Sangat Tidak Setuju) = skor 1

1. Disiplin (X_1)

No.	Penyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu datang tepat waktu ketika jam kerja dimulai					
2.	Saya selalu mengikuti peraturan tata tertib perusahaan					
3.	Saya selalu menggunakan peralatan yang disediakan perusahaan dengan baik saat bekerja.					

2. Kompensasi (X_2)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Pendapatan yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan saya sehari-hari					
2.	Saya mendapatkan uang tambahan dari perusahaan ketika saya bekerja dengan baik					
3.	Perusahaan memberikan bonus kepada saya ketika saya bekerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan					

3. Motivasi (X_3)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu bekerja di perusahaan setiap hari					
2.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan kepada saya.					
3.	Apabila pekerjaan saya telah selesai saya mengerjakan pekerjaan lain tanpa adanya perintah dari atasan saya.					

4. Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Jumlah pekerjaan yang dapat saya kerjakan sesuai dengan target perusahaan					
2.	Produk yang saya hasilkan memenuhi standart yang ditetapkan oleh perusahaan					
3.	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
4.	Saya tidak pernah datang terlambat saat masuk jam kerja					
5.	Saya bekerja sama dengan teman kerja saya untuk menyelesaikan pekerjaan					

Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden

Rekapitulasi Jawaban Karyawan Variabel Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2), Motivasi (X3) Dan Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Kelola Mina Laut Besuki Kabupaten Situbondo Bagian Rajungan.

No	Disiplin				Kompensasi				Motivasi				Kinerja Karyawan					
	1	2	3	X1	1	2	3	X2	1	2	3	X3	1	2	3	4	5	Y1
1	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	2	5	22
2	5	5	5	15	4	4	4	12	3	5	5	13	5	5	4	3	5	22
3	5	5	3	13	4	4	4	12	5	5	5	15	4	4	3	3	3	17
4	4	4	4	12	5	3	5	13	3	3	3	9	5	5	2	5	5	22
5	5	5	5	15	3	3	3	9	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
6	5	5	5	15	3	3	3	9	2	3	5	10	4	4	4	4	4	20
7	5	3	4	12	5	5	4	14	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
8	4	3	3	10	3	3	3	9	3	3	3	9	4	4	3	2	3	16
9	5	5	5	15	4	4	3	11	4	4	4	12	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	15	5	5	5	15	3	4	4	11	5	5	3	2	3	18
11	4	4	3	11	4	3	3	10	3	2	5	10	5	3	3	3	4	18
12	5	5	5	15	5	5	5	15	4	4	4	12	5	5	5	2	5	22
13	5	4	5	14	4	4	4	12	3	3	3	9	5	5	5	5	5	25
14	5	5	5	15	5	5	5	15	3	4	4	11	4	3	3	3	5	18
15	5	5	5	15	3	3	3	9	3	3	3	9	5	3	3	2	4	17
16	4	3	3	10	4	3	3	10	4	4	4	12	4	3	3	3	3	16
17	3	4	3	10	4	4	3	11	2	3	4	9	4	4	4	2	4	18
18	5	5	5	15	4	4	3	11	2	5	5	12	5	5	5	2	5	22
19	5	5	5	15	5	5	3	13	5	5	5	15	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	12	5	5	5	15	3	3	3	9	5	5	5	1	5	21
21	5	4	5	14	5	5	5	15	2	3	5	10	5	5	5	5	5	25
22	4	4	4	12	5	5	5	15	5	5	5	15	4	3	3	4	3	17
23	2	3	4	9	5	5	5	15	2	5	5	12	4	4	4	4	4	20
24	5	5	5	15	3	3	4	10	3	3	4	10	4	4	4	3	5	20
25	5	5	2	12	4	3	3	10	5	5	5	15	4	2	3	2	3	14
26	5	5	5	15	5	5	3	13	4	4	3	11	3	3	5	5	5	21
27	3	3	5	11	5	4	3	12	3	3	3	9	5	5	2	5	5	22
28	3	3	3	9	5	3	3	11	3	4	4	11	3	3	3	3	3	15
29	4	3	3	10	3	3	3	9	4	4	4	12	5	5	5	5	5	25

30	5	3	4	12	4	3	3	10	2	5	5	12	3	3	3	3	3	15
31	4	5	5	14	5	3	5	13	5	5	5	15	5	4	4	4	3	20
32	5	3	3	11	3	3	3	9	5	4	3	12	3	3	3	3	3	15
33	5	5	4	14	4	3	3	10	4	4	3	11	3	3	3	3	3	15
34	5	5	3	13	3	3	5	11	3	4	4	11	3	4	4	1	4	16
35	5	2	5	12	3	3	3	9	5	5	5	15	5	5	5	2	5	22
36	5	5	5	15	3	4	4	11	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
37	4	5	5	14	4	4	4	12	3	3	4	10	5	5	4	4	4	22
38	4	4	4	12	5	5	3	13	5	3	5	13	4	4	4	4	4	20
39	5	5	5	15	3	3	3	9	5	5	5	15	3	3	3	3	3	15
40	3	5	5	13	3	3	4	10	5	4	5	14	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	12	4	4	4	12	5	5	5	15	4	4	4	3	3	18
42	5	5	5	15	4	3	3	10	3	3	3	9	5	4	4	4	5	22
43	4	4	4	12	5	3	3	11	5	4	5	14	4	4	3	4	4	19
44	5	3	5	13	3	4	3	10	3	4	3	10	5	5	5	5	5	25
45	3	3	4	10	3	3	3	9	3	3	3	9	5	5	5	3	4	22
46	5	5	4	14	5	3	5	13	4	4	3	11	5	5	4	4	4	22
47	3	4	4	11	5	5	3	13	3	3	3	9	5	5	4	4	4	22
48	5	5	5	15	3	3	3	9	5	3	5	13	4	4	4	4	4	20
49	5	5	4	14	4	3	4	11	5	5	5	15	3	3	3	3	3	15
50	4	4	4	12	3	3	4	10	5	5	4	14	4	3	3	3	3	16
51	3	3	3	9	4	4	3	11	3	4	4	11	4	3	3	3	4	17
52	3	3	3	9	3	3	3	9	4	5	5	14	3	3	3	2	4	15
53	5	3	3	11	5	5	5	15	4	3	3	10	5	5	5	3	3	21
54	4	4	4	12	3	3	3	9	4	4	4	12	3	3	3	3	3	15
55	5	3	2	10	4	3	3	10	4	4	4	12	4	4	3	3	3	17
56	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
57	5	5	5	15	3	3	4	10	3	3	3	9	4	4	4	1	4	17
58	3	3	3	9	3	3	4	10	5	5	5	15	4	3	2	1	2	12

Rekapitulasi Jawaban Usia, dan Masa Kerja Karyawan PT. Kelola Mina Laut Besuki Kabupaten Situbondo Bagian Rajungan.

No	Usia	lama bekerja
1	40	10
2	38	11
3	43	12
4	38	10
5	24	1
6	20	3
7	38	8
8	50	13
9	30	6
10	34	10
11	51	10
12	47	7
13	45	9
14	49	11
15	31	6
16	43	11
17	55	12
18	51	11
19	40	13
20	38	8
21	44	11
22	21	2
23	29	11
24	32	8
25	50	12
26	43	12
27	38	6
28	28	2
29	26	3
30	30	2
31	31	11

32	44	8
33	37	5
34	48	11
35	29	6
36	48	12
37	35	11
38	24	1
39	20	1
40	31	5
41	37	7
42	25	1
43	51	12
44	26	2
45	45	10
46	52	11
47	43	12
48	22	1
49	43	11
50	37	4
51	39	12
52	42	6
53	32	9
54	40	11
55	33	3
56	54	11
57	52	12
58	34	8

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas

Validitas X1

		Correlations			
		X1.1	X1.2	X1.3	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,473**	,328*	,744**
	Sig. (2-tailed)		,000	,012	,000
	N	58	58	58	58
X1.2	Pearson Correlation	,473**	1	,496**	,838**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	58	58	58	58
X1.3	Pearson Correlation	,328*	,496**	1	,781**
	Sig. (2-tailed)	,012	,000		,000
	N	58	58	58	58
X1	Pearson Correlation	,744**	,838**	,781**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	58	58	58	58

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

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

Validitas X2

		Correlations			
		X2.1	X2.2	X2.3	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,675**	,434**	,858**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,000
	N	58	58	58	58
X2.2	Pearson Correlation	,675**	1	,427**	,855**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,000
	N	58	58	58	58
X2.3	Pearson Correlation	,434**	,427**	1	,751**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001		,000
	N	58	58	58	58
X2	Pearson Correlation	,858**	,855**	,751**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	58	58	58	58

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

Validitas X3

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,486**	,334*	,795**
	Sig. (2-tailed)		,000	,010	,000
	N	58	58	58	58
X3.2	Pearson Correlation	,486**	1	,565**	,835**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	58	58	58	58
X3.3	Pearson Correlation	,334*	,565**	1	,763**
	Sig. (2-tailed)	,010	,000		,000
	N	58	58	58	58
X3	Pearson Correlation	,795**	,835**	,763**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	58	58	58	58

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

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

Validitas Y

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
Y1	Pearson Correlation	1	,755**	,439**	,214	,529**	,742**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,107	,000	,000
	N	58	58	58	58	58	58
Y2	Pearson Correlation	,755**	1	,617**	,268*	,594**	,841**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,042	,000	,000
	N	58	58	58	58	58	58
Y3	Pearson Correlation	,439**	,617**	1	,186	,585**	,749**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,162	,000	,000
	N	58	58	58	58	58	58
Y4	Pearson Correlation	,214	,268*	,186	1	,342**	,561**
	Sig. (2-tailed)	,107	,042	,162		,009	,000
	N	58	58	58	58	58	58
Y5	Pearson Correlation	,529**	,594**	,585**	,342**	1	,807**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,009		,000
	N	58	58	58	58	58	58
Y	Pearson Correlation	,742**	,841**	,749**	,561**	,807**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	58	58	58	58	58	58

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

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

LAMPIRAN 4. HASIL UJI RELIABILITAS

Uji Reliabilitas X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,821	4

Uji Reliabilitas X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,835	4

Uji Reliabilitas X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,823	4

Uji Reliabilitas Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,785	6

LAMPIRAN 5. HASIL UJI NORMALITAS DATA

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,74518986
Most Extreme Differences	Absolute	,109
	Positive	,109
	Negative	-,054
Kolmogorov-Smirnov Z		,831
Asymp. Sig. (2-tailed)		,494

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN 6. HASIL UJI ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,457	3,520		3,823	,000
	X1	,465	,184	,293	2,530	,014
	X2	,489	,184	,307	2,659	,010
	X3	,472	,174	,311	2,715	,009

a. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,541 ^a	,292	,253	2,820

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	177,548	3	59,183	7,440	,000 ^b
	Residual	429,556	54	7,955		
	Total	607,103	57			

a. Dependent Variable: Y

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

LAMPIRAN 7. HASIL UJI ASUMSI KLASIK

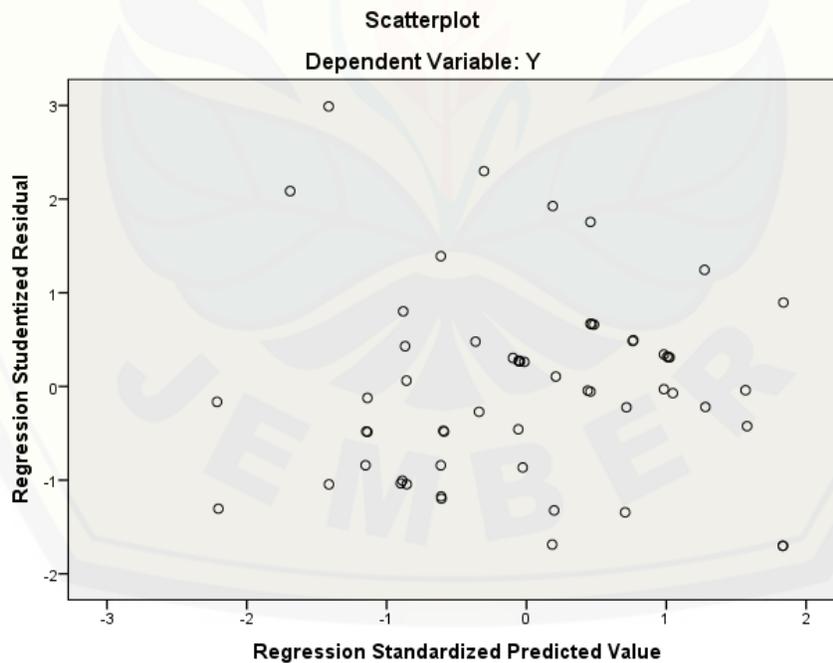
a. Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,457	3,520		3,823	,000	
	X1	,465	,184	,293	2,530	,014	,979
	X2	,489	,184	,307	2,659	,010	,980
	X3	,472	,174	,311	2,715	,009	,998

a. Dependent Variable: Y

b. Heteroskedastisitas



LAMPIRAN 8. HASIL UJI HIPOTESIS (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.		
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	13,457	3,520			3,823	,000
	X1	,465	,184	,293	2,530	,014	
	X2	,489	,184	,307	2,659	,010	
	X3	,472	,174	,311	2,715	,009	

a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 9 R tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
Tingkat signifikansi untuk uji dua arah					
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
Tingkat signifikansi untuk uji dua arah					
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487

