



**PENGARUH KOMPENSASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN KERJA PADA DINAS PU
PENGAIRAN KABUPATEN JEMBER**

*THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK ENTHUSIASM TO
EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORKING DISCIPLINE AT PU
IRRIGATION DEPARTMENT JEMBER REGENCY*

SKRIPSI

Oleh :

Ardhana Reswari Islami
NIM. 120810201004

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2017



**PENGARUH KOMPENSASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN KERJA PADA DINAS PU
PENGAIRAN KABUPATEN JEMBER**

*THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK ENTHUSIASM TO
EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORKING DISCIPLINE AT PU
IRRIGATION DEPARTMENT JEMBER REGENCY*

SKRIPSI

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

Oleh :

Ardhana Reswari Islami
NIM. 120810201004

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

2017

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

SURAT PERNYATAAN

Nama : Ardhana Reswari Islami
NIM : 120810201004
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : PENGARUH KOMPENSASI DAN SEMANGAT
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI
DISIPLIN KERJA PADA DINAS PU PENGAIRAN
KABUPATEN JEMBER

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

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

Jember, 6 Maret 2017

Yang Menyatakan,

Ardhana Reswari Islami
NIM. 120810201004

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN
SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI MELALUI DISIPLIN KERJA PADA
DINAS PU PENGAIRAN KABUPATEN
JEMBER

Nama Mahasiswa : Ardhana Reswar Islami
NIM : 120810201004
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui Tanggal :

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dra. Sudarsih, M.Si
NIP. 196212121992012001

Hadi Paramu, SE, MBA, Ph.D
NIP. 196901201993031002

Menyetujui,
Ketua Program Studi
S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah S, S.E., M.M
NIP. 19780525 200312 2 002

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN KERJA PADA DINAS PU
PENGAIRAN KABUPATEN JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama Mahasiswa : ARDHANA RESWARI ISLAMI

NIM : 120810201004

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal :

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

SUSUNAN TIM PENGUJI

**Ketua : Drs.M.Syahrudin, M.M : (.....)
NIP. 195509191985031003**

**Sekretaris : Dr. Sumani, M.Si : (.....)
NIP. 195610311986031001**

**Anggota : Wiji Utami S.E., M.Si. : (.....)
NIP. 197401202000122001**

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Jember

Foto

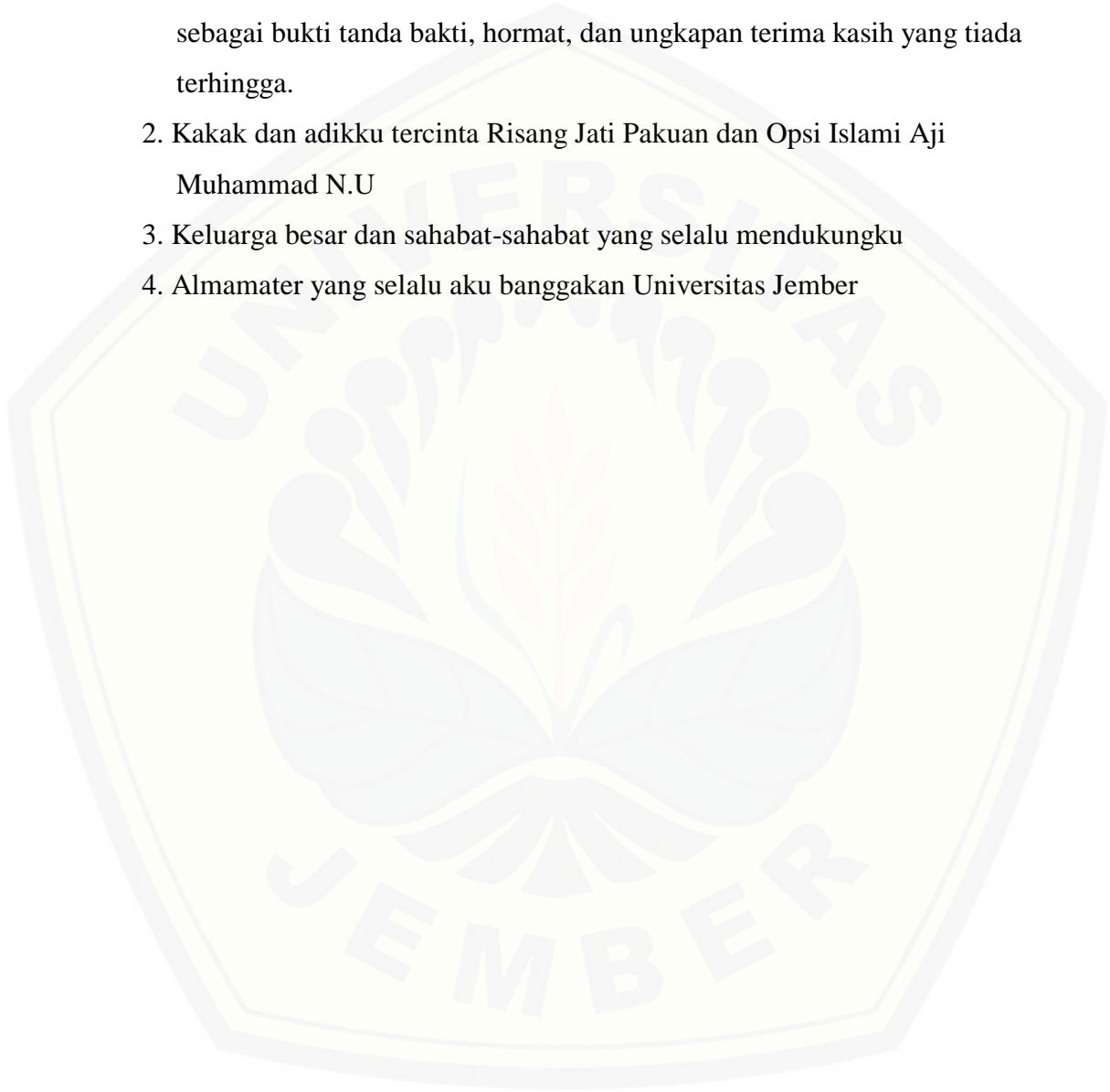
4 x 6

Dr. M. Fathorrazi, SE., M.Si.
NIP. 196306141990021001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Kedua orang tuaku tercinta, Ibu Meiliyah dan Bapak Mohammad Ruba'i, sebagai bukti tanda bakti, hormat, dan ungkapan terima kasih yang tiada terhingga.
2. Kakak dan adikku tercinta Risang Jati Pakuan dan Opsi Islami Aji Muhammad N.U
3. Keluarga besar dan sahabat-sahabat yang selalu mendukungku
4. Almamater yang selalu aku banggakan Universitas Jember



MOTTO

Biarkan kehidupan menemukan jalannya sendiri seperti air yang mengalir apa adanya tetapi kekuatannya tidak terbantahkan.

(Mohammad Ruba'i)

Jika anda mendidik seorang laki-laki, maka seorang laki-laki itu kan terdidik. Tapi jika anda mendidik seorang perempuan, maka satu generasi akan terdidik.

(Brigham Young)

Dia yang tahu, tidak bicara. Dia yang bicara, tidak tahu

(Lao Tse)

RINGKASAN

Pengaruh Kompensasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja pada Dinas PU Pengairan Kabupaten Jember; Ardhana Reswari Islami, 120810201004; 2017; 83 Halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dan dikatakan sebagai pondasi utama dalam sebuah perusahaan. Segala aktifitas yang ada dalam perusahaan hampir seluruhnya dilakukan oleh sumber daya manusia. Dalam sebuah perusahaan pasti memiliki tujuan. Tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya pasti tidak lepas dari adanya peran sumber daya manusia yang berkualitas.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas PU Pengairan Kabupaten Jember dengan menggunakan variabel *independen* yaitu Kompensasi dan Semangat Kerja, variabel *dependen* yaitu Kinerja dan Disiplin Kerja sebagai variabel *intervening*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Sampel yang digunakan sebanyak 60 pegawai dengan teknik pengambilan sampel *sampling jenuh*. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen, *path analysis*, uji asumsi klasik, uji t dan, perhitungan jalur.

Data-data yang diolah melalui program *SPSS 16* menghasilkan persamaan $Z = 0,396ZX_1 + 0,274ZX_2$ dan $Y = 0,276YX_1 + 0,211YX_2 + 0,527YZ$, sehingga dapat diketahui pada persamaan pertama menunjukkan bahwa kompensasi dan semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja. Persamaan kedua menunjukkan bahwa kompensasi dan semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja

SUMMARY

The Effect of Compensation and work Enthusiasm e to Employee performance through Working Discipline at PU Irrigation Department Jember Regency ; Ardhana Reswar Islami, 120810201004; 2017; 83 pages; Departement of Management, Faculty of Economics and Business, University Of Jember.

Human resources is the most important asset and the main foundation in a company. All activities within the company, entirely carried out human resources. A company must be has a goal. To reach the company goal, it can't be separated from human resource quality.

The research was conducted at PU Irrigation Department Jember Regency using compensation and work enthusiasm as an independen variable, performance as the dependen variable and, working discipline as an intervening variable. The purpose of this research is to analyze compensation and work enthusiasm effect on employee performance through working discipline. The sample used is 60 organic employees with census taking. The analysis include instrument test, path analysis, classic assumption test, t test, and path calculation.

The data that has been processed through the SPSS 16 program yields the equation $Z = 0,396ZX_1 + 0,274ZX_2$ dan $Y = 0,276YX_1 + 0,211YX_2 + 0,527YZ$, so it can be seen on the first equation that compensation and work enthusiasm have positive significant effect to working discipline and on the second equation that compensation and work enthusiasm have positive significant efect to performance through working discipline.

PRAKATA

Puji syukur alhamdulillah dipanjatkan kehadiran Allah SWT atas rahmat dan hidayah serta inayahNya yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI SEMANGAT KERJA PADA DINAS PU PENGAIRAN KABUPATEN JEMBER”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis. Oleh karena itu segala kritik dan saran yang berguna akan selalu penulis terima untuk perbaikan skripsi ini.

Penyusunan skripsi ini dapat berjalan dengan sebagai mana mestinya karena adanya banyak dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tuaku, Ibu Meiliyah dan Bapak Mohammad Ruba'i yang selalu memberikan dukungan yang tak terhingga serta mendoakan yang terbaik demi kelancaran menyelesaikan studi ini.
2. Keluarga besar Kakek Sapi'i, kakak dan adik tercinta yang juga memberikan banyak dukungan dan doa demi kesuksesan dan kelancaran menyelesaikan studi ini.
3. Dr. M. Fathorrazi, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Dr. Ika Barokah S, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
5. Kedua dosen pembimbing, Dra. Sudarsih, M.Si dan Hadi Paramu, SE, MBA, Ph.D yang senantiasa meluangkan waktu untuk membimbing dan membantu dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

6. Drs.Moch. Syaharudin, M.M, Dr. Sumani, M.Si, dan Wiji Utami, SE, M.Si selaku dosen penguji yang telah banyak memberikan kritik dan saran yang sangat bermanfaat.
7. Sahabat-sahabat MM yang selalu ada dalam segala hal : Asfi Dwi Alifah, Agustin Ning Tyas, Widya Eka Ningrum, Indah Yulia Kusumaningrum, Triyogi Putri Prasetyowati, Septi Intan Purnama Sari, Wiwi Yulianti, Ahmad Rizal Lukmanul Hakim, Roni Eko Krisyanto, Ahmad Sofyan Mawardi, Hidayah Babur Riski, Riki Riyanda Saidi, Rahmatullah,
8. Teman-teman seangkatan 2012 Jurusan Manajemen, Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan dan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
9. Kelompok KKN 17 Desa Summersalak, Kecamatan Ledokombo Kabupaten Jember.
10. Semua pihak yang membantu terselesaikannya penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kebaikan kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu demi terselesaikannya skripsi ini. Penulis sadar bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaannya. Akan tetapi diharapkan skripsi ini dapat memberikan banyak manfaat dan memberikan pengetahuan tambahan bagi yang membacanya.

Jember, 6 Maret 2017

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
RINGKASAN	vii
SUMMARY	viii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB 2. KAJIAN PUSTAKA	6
2.1 Landasan Teori.....	6
2.1.1 Kompensasi	6
2.1.2 Semangat Kerja	11
2.1.3 Kinerja	13
2.1.4 Disiplin Kerja	15
2.2 Pengaruh Antar Variabel.....	17
2.2.1 Kompensasi dan Disiplin Kerja.....	17
2.2.2 Semangat Kerja dan Disiplin Kerja.....	18
2.2.3 Kompensasi dan Kinerja	18

2.2.4 Disiplin Kerja dan Kinerja	18
2.2.5 Disiplin Kerja dan Kinerja	19
2.3 Penelitian Terdahulu	20
2.4 Kerangka Konseptual	22
2.5 Hipotesis Penelitian.....	23
BAB 3. METODE PENELITIAN	24
3.1 Rancangan Penelitian	24
3.2 Populasi dan Sampel	24
3.3 Jenis dan Sumber Data	24
3.4 Metode dan Alat Pengumpulan Data	24
3.5 Identifikasi Variabel.....	25
3.6 Definisi Operasional variabel.....	25
3.7 Skala Pengukuran.....	25
3.8 Metode Analisis Data.....	27
3.8.1 Uji Instrumen.....	27
3.8.2 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	29
3.9 Uji Asumsi Klasik	30
3.10 Uji Hipotesis (Uji t).....	32
3.11 Menghitung Jalur	33
3.12 Kerangka Pemecahan Masalah	35
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	38
4.1 Gambaran Umum	38
4.1.1 Sejarah Dinas PU Pengairan	38
4.1.2 Tugas Pokok, visi, dan misi	38
4.1.3 Struktur Organisasi	40
4.2 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden.....	41
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	41
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	42
4.3.1 Deskripsi Variabel Kompensasi (X_1)	42
4.3.2 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X_2)	43

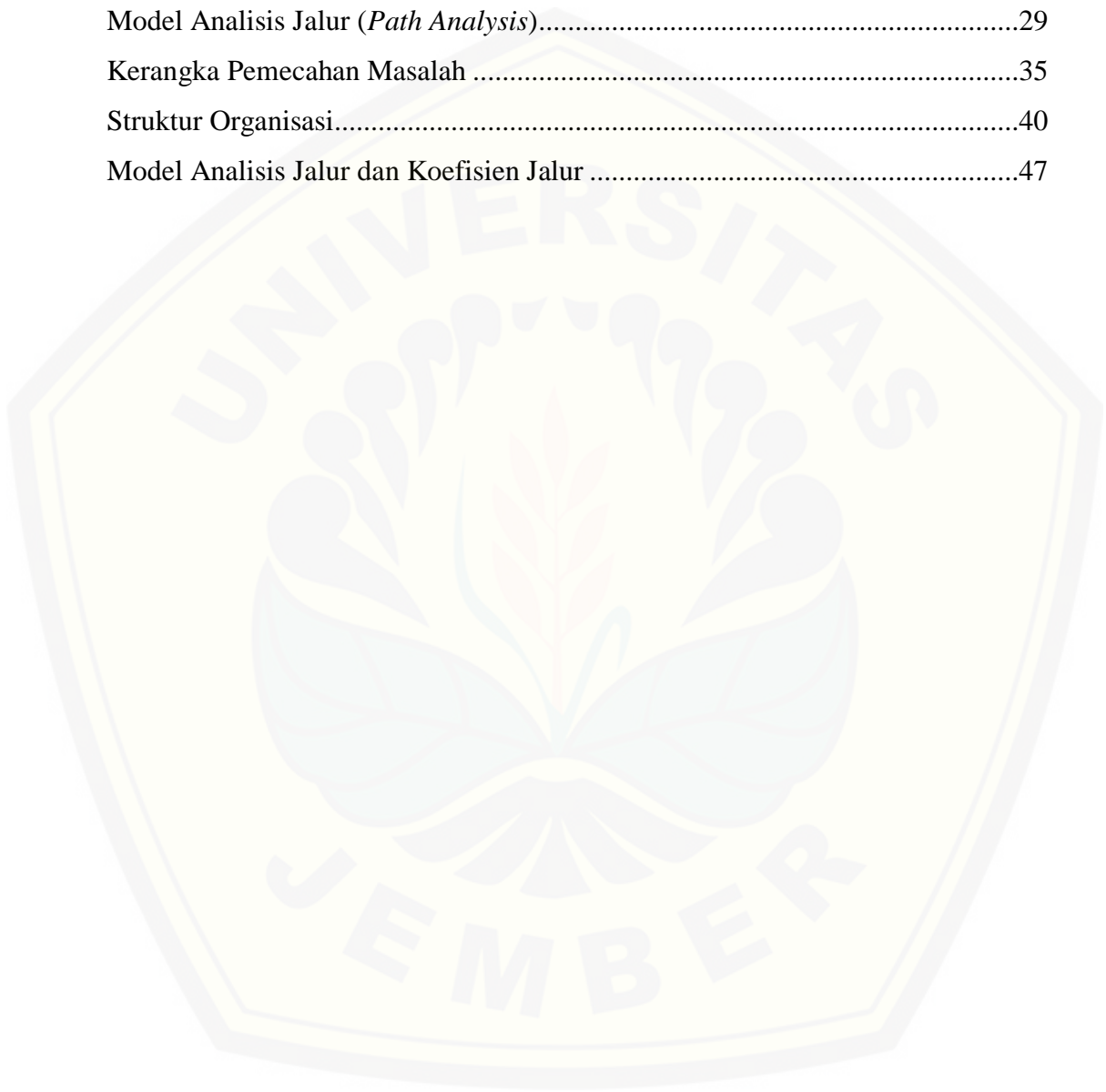
4.3.3 Deskripsi Variabel Semangat kerja (Z).....	44
4.3.4 Deskripsi Variabel Kinerja (Y)	45
4.4 Uji Instrumen	45
4.4.1 Uji Validitas	45
4.4.2 Uji Reliabilitas.....	46
4.4.3 Uji Normalitas Data	47
4.5 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	47
4.6 Uji Asumsi Klasik.....	48
4.6.1 Uji Multikolinearitas	48
4.6.2 Uji Heteroskedastisitas	49
4.7 Uji Hipotesis	50
4.8 Perhitungan Koefisien Jalur.....	51
4.9 Pembahasan.....	53
4.9.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat kerja	53
4.9.2 Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Semangat kerja.....	54
4.9.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja.....	55
4.9.4 Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja.....	56
4.9.5 Pengaruh Semangat kerja Terhadap Kinerja	57
4.10 Keterbatasan Penelitian.....	58
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN.....	59
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN.....	63

DAFTAR TABEL

	Halaman
Penelitian Terdahulu	20
Karakteristik Responden Pegawai Dinas PU Pengairan Kabupaten Jember Berdasarkan Usia	41
Karakteristik Responden Pegawai Dinas PU Pengairan Kabupaten Jember Berdasarkan masa kerja.....	42
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden tentang kompensasi	43
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden tentang disiplin kerja.....	43
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden tentang semangat kerja.....	44
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden tentang Kinerja	45
Hasil Uji Validitas Variabel	46
Hasil Uji Reliabilitas Variabel	46
Nilai <i>VIF</i> dan <i>Tolerance</i> Model Regresi Kompensasi (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) terhadap Semangat kerja (Z)	48
Nilai <i>VIF</i> dan <i>Tolerance</i> Model Regresi Kompensasi (X_1), Disiplin kerja (X_2), dan Semangat kerja (Z) terhadap Kinerja (Y).....	49

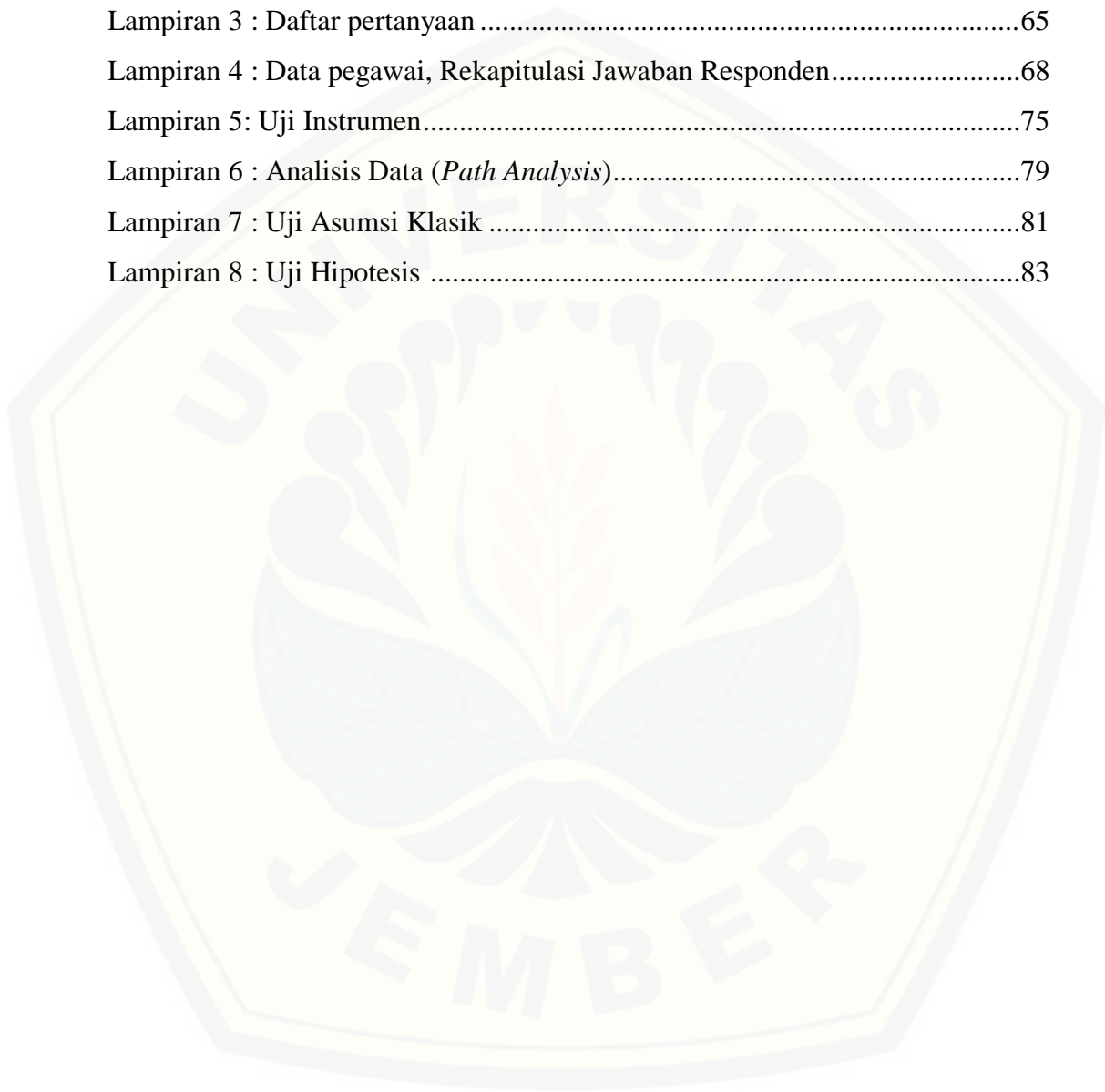
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Kerangka Konseptual	22
Model Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	29
Kerangka Pemecahan Masalah	35
Struktur Organisasi.....	40
Model Analisis Jalur dan Koefisien Jalur	47



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 :Kuisisioner Penelitian	63
Lampiran 3 : Daftar pertanyaan	65
Lampiran 4 : Data pegawai, Rekapitulasi Jawaban Responden.....	68
Lampiran 5: Uji Instrumen.....	75
Lampiran 6 : Analisis Data (<i>Path Analysis</i>).....	79
Lampiran 7 : Uji Asumsi Klasik	81
Lampiran 8 : Uji Hipotesis	83



BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan pasti membutuhkan sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan sukses atau tidaknya tujuan dari perusahaan tersebut, karena sumber daya manusia merupakan alat penggerak operasional perusahaan dengan semua fasilitas yang dimiliki perusahaan. Menurut Simamora (2006:2) bahwa Sumber daya manusia merupakan satu-satunya aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya, sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Bagi dunia industri fungsi sumber daya manusia adalah sebagai pemain kunci dari upaya pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan dibutuhkan modal dan fasilitas yang baik, selain itu pasti dibutuhkan sumber daya manusia yang handal,sehat dalam hal apapun,mempunyai kinerja yang baik, dan mempunyai disiplin kerja.

Kinerja dalam suatu instansi tidak luput dari sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya, kinerja merupakan kemampuan seseorang mencapai hasil kerjanya. Menurut Mangkunegara (2005:9) bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Disiplin juga salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (Handoko,2001:208). Disiplin merupakan modal utama yang amat menentukan tingkat kinerja pegawai. Pegawai yang tingkat disiplinnya baik, maka kinerja akan baik, sedangkan pegawai yang tingkat disiplinnya rendah maka, kerjanya juga rendah. Kedisiplinan merupakan salah satu bagian dari terciptanya pegawai yang profesional oleh karena itu instansi harus menerapkan disiplin bagi pegawainya. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai salah satu faktor yang besar manfaatnya, baik

bagi kepentingan instansi maupun bagi pegawai itu sendiri, dengan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang maksimal.

Kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja di sebuah instansi daripada instansi yang lain. Dengan adanya kompensasi yang sesuai dengan keinginan pegawai tentu pegawai akan memberikan kinerja yang optimal bagi instansi, karena mereka berharap kompensasi yang mereka peroleh akan seimbang dengan kinerja yang telah mereka berikan demi tercapainya tujuan instansi. Handoko (2008:155) menyatakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pemberian kompensasi kepada pekerja merupakan hak pekerja sekaligus kewajiban perusahaan. Keanekaragaman kompensasi yang di berikan perusahaan kepada karyawan merupakan salah satu bentuk komitmen terhadap karyawan atas apa yang telah karyawan berikan pada perusahaan.

Pegawai sebagai sumber daya manusia dalam instansi merupakan suatu asset yang memerlukan penanganan tersendiri agar dapat memberikan kontribusinya secara maksimal dan mendatangkan manfaat bagi pegawai itu sendiri maupun instansi, salah satunya yaitu dengan meningkatkan dan memelihara semangat kerja pada pegawai. Menurut Hasibuan (2004:94) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal. Manning dan Curtis (dalam Kaswan, 2015:201) semangat kerja menggambarkan kondisi mental dan emosional yang berkaitan dengan kepuasan, kepercayaan, dan tekak; sikap atau jiwa individu yang menghasilkan keberanian, dedikasi, dan disiplin. Semangat kerja seakan menjadi pendorong perilaku pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Apabila seorang pegawai memiliki semangat kerja yang rendah dapat mengakibatkan penurunan kinerja, meningkatnya kemangkiran, sikap penundaan pekerjaan, meningkatkan tingkat keluar-masuk pegawai. Kinerja dalam suatu instansi tidak luput dari sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya, kinerja merupakan kemampuan

seseorang mencapai hasil kerjanya. Menurut Mangkunegara (2005:9) bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Semangat kerja pegawai yang terpelihara dengan baik oleh instansi akan memberikan sumbangan positif bagi instansi. Tugas yang diberikan kepada pegawai akan dikerjakan dengan senang hati sehingga dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat. Semangat kerja pada pegawai dapat bergerak dari rendah menjadi tinggi, ataupun sebaliknya karena berkaitan dengan emosional seseorang. Naik turunnya semangat kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain pemberian kompensasi yang sesuai, dan juga dengan adanya kedisiplinan yang berpengaruh juga terhadap kinerja pegawai.

Dinas PU Pengairan merupakan salah satu Instansi yang ada di Kabupaten Jember. Dinas PU pengairan yang menuntut para pegawai untuk bisa meningkatkan kinerja, oleh karena itu Dinas PU Pengairan memberikan kompensasi seperti gaji yang sesuai, berbagai macam tunjangan, dan juga fasilitas kantor, akan tetapi fasilitas yang diterima kurang memadai seperti pemberian komputer hanya ada 1 pada setiap ruangan, dan kendaraan dinas yang kurang memadai hal itu dapat menurunkan semangat kerja pegawai karena pada Dinas PU Pengairan pegawai harus siap ke lapangan pada jam berapapun pada saat dibutuhkan karena adanya kondisi darurat dengan kurangnya semangat kerja juga berkurangnya disiplin kerja pada pegawai baik pada saat jam kerja ada pegawai yang berada di kantin hanya untuk sekedar bersantai sehingga hal itu menyebabkan kinerja menjadi kurang baik.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat diambil permasalahan tentang “Pengaruh Kompensasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja Pada Dinas PU Pengairan di Kabupaten Jember”.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja Pegawai pada Dinas PU Pengairan di Kabupaten Jember ?
- b. Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap disiplin kerja Pegawai pada Dinas PU Pengairan di Kabupaten Jember ?
- c. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas PU Pengairan di Kabupaten Jember ?
- d. Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas PU Pengairan di Kabupaten Jember ?
- e. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas PU Pengairan di Kabupaten Jember ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjelasan masalah diatas maka dapat diidentifikasi tujuan dalam penelitian sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas PU Pengairan Kabupaten Jember
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas PU Pengairan Kabupaten Jember
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap Kinerja pegawai pada Dinas PU Pengairan Kabupaten Jember
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas PU Pengairan di Kabupaten Jember
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas PU Pengairan di Kabupaten Jember

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi akademisi, bagi perusahaan, dan bagi peneliti

a. Bagi akademisi

Bahwa dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan pengetahuan dan dapat digunakan sebagai informasi dalam bidang ilmu manajemen yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja

b. Bagi instansi

Penelitian ini diharapkan sebagai penambah informasi terhadap instansi dan dapat dijadikan satu masukan untuk memperbaiki kualitas dan kuantitas terhadap sumber daya manusia sehingga menjadi lebih baik lagi.

c. Bagi peneliti

Menambah wawasan penulis karena dapat mengimplemetasikan ilmu yang di dapat selama di bangku kuliah secara nyata khususnya mengetahui pengaruh kompensasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Dalam suatu organisasi, dalam meningkatkan kinerja karyawan, pemimpin memberikan upah berupa kompensasi. Handoko (2008:155) menyatakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Tidak hanya karena pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu aspek yang paling berarti baik bagi karyawan maupun organisasi. Sedangkan menurut Simamora (2006:442) mendefinisikan “Kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa wujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Menurut Dessler (2007:46) kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka.

b. Bentuk-bentuk kompensasi

Dessler (2003:349) membagi kompensasi kedalam tiga komponen yaitu :

1. Pembayaran uang secara langsung (*direct finansial payment*) dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus ; pada dasarnya terdapat dua dasar penentuan upah pegawai :
 - a. Berdasarkan waktu. Pada umumnya pegawai digaji atas dasar waktu melaksanakan pekerjaan, seperti karyawan pabrik atau buruh kasar biasanya dibayar atas dasar upah (*wages*) menurut jam atau harian (sering disebut kerja harian). Sedangkan seorang pegawai digaji (*salaried*) seperti manajer, profesional pegawai kesekretariatan dan administratif. Pegawai-pegawai seperti itu memperoleh kompensasi atas dasar seperangkat periode waktu (seperti minggu, bulan dan tahun) dan bukan menurut jam atau harian.

- b. Upah borongan (*piecework*). Upah borongan mengaitkan kompetensi secara langsung dengan jumlah produksi (atau jumlah potongan) yang dihasilkan karyawan. Hal ini merupakan sistem pembayaran insentif yang paling populer. Dalam sebuah versi yang sederhana, misalnya, upah karyawan jam-jaman dibagi menurut standar jumlah satuan yang dihasilkan dalam satu jam. Selanjutnya, bagi tiap kelebihan satuan yang dihasilkan ia memperoleh upah insentif (perpotong).
- c. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan seperti asuransi dan liburan atas dana perusahaan. Tunjangan-tunjangan ini digolongkan dalam paket kesejahteraan, dimana paket ini diberikan kepada seluruh pegawai berdasarkan keanggotaan mereka dalam perusahaan. Ada jenis tunjangan :
1. Tunjangan bayaran suplemen menyediakan bayaran untuk tidak bekerja. Tunjangan ini meliputi asuransi-asuransi ketunakarya, uang liburan, dan hari libur, uang pesangon dan uang ketunakarya pelengkap.
 2. Tunjangan asuransi merupakan jenis lain dari bentuk kesejahteraan pegawai. Kompensasi karyawan misalnya, bertujuan untuk menjamin tersedianya penghasilan dan tunjangan medis dengan segera bagi korban kecelakaan kerja atau keluarga yang ditanggungnya tanpa mempersoalkan siapa yang salah. Pada umumnya perusahaan juga menyediakan asuransi jiwa dan perumaksuditan secara berkelompok, asuransi kecelakaan, dan asuransi ketidakmampuan.
 3. Tunjangan masa tua, ada dua jenis tunjangan masa tua yakni jaminan sosial dan pensiun. Jaminan sosial tidak sekedar meliputi tunjangan masa tua, tetapi juga tunjangan ahli waris dan ketidakmampuan. Pensiunan merupakan jaminan hari tua
 4. Tunjangan pelayanan, pada umumnya bentuk kesejahteraan ini mencakup pelayan makanan, kesempatan rekreasi, nasehat hukum, koperasi simpan pinjam, dan penyuluhan.

2. Ganjaran non-finansial (*Non financial rewards*) seperti hal-hal yang tidak mudah dikuantifikasi, yaitu ganjaran-ganjaran seperti pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luas, dan kantor yang lebih bergengsi. Seperti misalnya : liburan extra, kenaikan gaji, kenaikan pensiun, perawatan gigi keluarga, pensiun lebih awal, 10 hari libur pada hari Jumat, 4 hari kerja seminggu dan jam kerja lebih pendek.

c. Tujuan-Tujuan Administrasi Kompensasi

Administrasi kompensasi mempunyai berbagai tujuan, yang mungkin bertentangan dan mengandung permasalahan “*trade offs*”. Handoko (2008:156) merincikan tujuan-tujuan yang hendak dicapai melalui administrasi kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Memperoleh Personalia Yang Qualified

Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar. Karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan harus sesuai dengan kondisi suplai dan permintaan tenaga kerja. Kadang tingkat gaji yang relatif tinggi diperlukan untuk menarik para pelamar cakap yang sudah bekerja di berbagai perusahaan lain.

2. Mempertahankan Para Karyawan Yang Ada Sekarang

Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, niscaya banyak karyawan yang baik akan ke luar. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.

3. Menjamin Keadilan

Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.

4. Menghargai Perilaku Yang Diinginkan

Kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung-jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

5. Mengenalikan Biaya-Biaya

Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumberdaya manusianya pada tingkat biaya yang layak. Tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematis organisasi dapat membayar kurang (*underpay*) atau lebih (*overpay*) kepada para karyawannya.

6. Memenuhi Peraturan-peraturan Legal

Administrasi kompensasi menghadapi batasan-batasan legal. Program kompensasi yang baik memperhatikan kendala-kendala tersebut dan memenuhi semua peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi karyawan.

d. Tantangan-Tantangan Yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi

Penentuan besarnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa tantangan. Implikasi ketergantungan ini bisa memaksa departemen personalia untuk melakukan penyesuaian-penyesuaian lebih lanjut terhadap kebijakan perusahaan (Handoko;2008,158). Tantangan-tantangan tersebut antara lain:

1. Suplai dan Permintaan Tenaga Kerja

Beberapa jenis pekerjaan mungkin harus dibayar lebih tinggi daripada yang ditunjukkan oleh nilai relatifnya karena desakan kondisi pasar.

2. Serikat Karyawan

Lemah atau kuatnya serikat karyawan mencerminkan kemampuan organisasi karyawan tersebut untuk menggunakan kekuatan pengaruh mereka pada penentuan tingkat kompensasi. Semakin kuat kekuatan serikat berarti semakin kuat posisi perundingan karyawan dalam penetapan tingkat upah mereka.

3. Produktivitas

Perusahaan harus memperoleh laba untuk menjaga kelangsungan hidup dan tumbuh. Tanpa hal ini, perusahaan tidak akan bisa bersaing. Oleh karena itu, perusahaan tidak dapat membayar para karyawannya melebihi kontribusi mereka kepada perusahaan melalui produktivitas mereka.

4. Kesiediaan Untuk Membayar

Bukan merupakan suatu pernyataan yang berlebihan bahwa perusahaan sebenarnya ingin membayar kompensasi secara adil dan layak. Oleh karena itu, perusahaan juga merasa bahwa para karyawan seharusnya melakukan pekerjaan sesuai dengan upah yang mereka terima. Manajemen perlu mendorong para karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka agar kompensasi yang lebih tinggi dapat dibayarkan.

5. Kemampuan Untuk Membayar

Tanpa memperhatikan semua faktor lainnya, dalam jangka panjang, realisasi pemberian kompensasi tergantung pada kemampuan membayar perusahaan. Kemampuan membayar tergantung pada pendapatan dan laba yang diraih, di mana hal ini dipengaruhi oleh produktivitas karyawan yang tercermin dalam biaya tenaga kerja.

6. Berbagai kebijaksanaan Pengupahan dan Penggajian

Hampir semua organisasi mempunyai kebijaksanaan yang mempengaruhi pengupahan dan penggajian. Salah satu kebijaksanaan yang umum adalah memberikan kenaikan upah yang sama besarnya kepada para karyawan anggota serikat buruh maupun karyawan yang bukan anggota serikat. Banyak perusahaan mempunyai kebijaksanaan pembayaran bonus di atas upah dasar untuk menarik para karyawan terbaik.

7. Kendala-Kendala Pemerintah

Tekanan-tekanan eksternal dari pemerintah dengan segala peraturannya mempengaruhi penetapan kompensasi perusahaan. Peraturan upah minimum, upah kerja lembur, dan pembatasan umur untuk tenaga kerja anak-anak merupakan beberapa contoh kendala kebijaksanaan kompensasi yang berasal dari pemerintah.

e. Indikator Kompensasi

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi menurut Enggar (2013) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh sistem kompensasi dan pelatihan terhadap motivasi dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Gaji

Imbalan yang di berikan kepada pegawai Dinas PU Pengairan yang bersifat rutin dan tetap setiap bulan

2. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah Tunjangan Hari Raya (THR), liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya.

3. Fasilitas Kantor

Contoh-contoh fasilitas adalah tempat parkir, kendaraan dinas, komputer, kenikmatan/fasilitas di tempat kerja.

2.1.2 Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan cerminan kondisi mental seseorang yang ditunjukkan oleh perilaku giat dan bertanggung jawab dalam penyelesaian pekerjaannya. Juki Gough et al (dalam Kaswan, 2015:201) menjelaskan semangat pegawai sebenarnya perasaan pegawai terhadap dirinya, pekerjaan, manajer/pemimpin, lingkungan kerja, dan keseluruhan kehidupan kerja sebagai pegawai. Semangat pegawai memadukan semua perasaan mental dan emosional, kepercayaan dan sikap yang dipegang individu dan kelompok mengenai pekerjaannya. Manning dan Curtis (dalam Kaswan, 2015: 201) semangat kerja didefinisikan sebagai kondisi mental dan emosional yang berkaitan dengan kepuasan, kepercayaan, dan tekak; sikap atau jiwa individu yang menghasilkan keberanian, dedikasi, dan disiplin.

Sedangkan menurut Hasibuan (2004: 94) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal. Menurut Nitisemito (2002:96) semangat kerja adalah suatu kondisi

atau keadaan yang menggambarkan seseorang yang melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat selesai dan lebih baik. Dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan sikap seseorang untuk mengerjakan pekerjaannya dengan lebih giat dalam upaya pencapaian tujuan. Pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi akan berdampak terhadap sikap yang mau sepenuhnya memanfaatkan keterampilan, memanfaatkan waktu untuk mengerjakan tugas yang dibebankan, konsentrasi pekerjaan, serta lebih giat dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan terhadapnya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja

Bukhari Zainudin (2001:33) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah sebagai berikut :

1. Hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, terutama antara pimpinan kerja yang sehari-hari berhubungan dan berhadapan dengan para pegawai.
2. Terdapat suatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain instansi, apalagi dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan.
3. Rasa kemanfaatan bagi terciptanya tujuan instansi yang merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan bersama-sama.
4. Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan-kepuasan materi lainnya yang memadai, sehingga imbalan yang dirasakan akan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan terhadap instansi.
5. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala yang dapat membahayakan diri pribadi dan karir pekerjaan dalam pemantauan instansi.

c. Indikasi turunnya dan rendahnya semangat kerja

Menurut Nitisemito (2002: 161) indikasi turunnya semangat dan kegairah kerja adalah sebagai berikut:

1. Rendahnya produktivitas kerja

Turunnya produktivitas pegawai dapat diukur atau dibandingkan dengan waktu sebelumnya. Rendahnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan ataupun penundaan kerja.

2. Tingkat absensi yang tinggi apabila semangat kerja menurun, pegawai akan malas untuk datang setiap hari

3. Labour turn over yang tinggi

Keluar masuknya karyawan yang meningkat tersebut terutama disebabkan karena ketidaksenangan mereka bekerja pada instansi tersebut, sehingga mereka akan berusaha untuk mencari kerja di tempat lain. Keluar masuknya karyawan yang tinggi selain dapat menurunkan produktivitas juga dapat mengganggu kelangsungan jalannya perusahaan.

2. Tingkat kerusakan yang tinggi

Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya.

3. Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan tersebut dapat berupa ketidaktenangan dalam bekerja, keluhan kesah serta hal-hal lain.

4. Tuntutan yang sering terjadi

Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan.

5. Pemogokan

Pemogokan terjadi karena ketidakpuasan dan kegelisahan pada pegawai.

a. Indikator Semangat Kerja

Adapun hal-hal yang menjadi indikator semangat kerja menurut Nitisemito (2002:169).

1. Presensi/absensi, merupakan kehadiran pegawai yang berkaenaan dengan tugas dan kewajiban.
2. Kerjasama, merupakan sikap dari individu atau sekelompok untuk saling membantu atau menginformasikan agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh.
3. Kepuasan kerja, merupakan keadaan emosional karyawan yang menunjukkan derajat rasa suka atau tidak suka terhadap pekerjaan.
4. Kedisiplinan, merupakan suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan instansi, baik tertulis maupun tidak tertulis.

2.1.3 Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Menurut Moeheriono (20010:60) Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi, perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu perusahaan. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh perusahaan. Mathis dan Jackson (2006:378) menyatakan kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan, Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut :

1. Kuantitas dari hasil
2. Kualitas dari hasil
3. Ketepatan waktu dari hasil
4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerja sama

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mahmudi (2005:21) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi :

1. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kewajiban. Faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, ketrampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.
2. Faktor internal lingkungan organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat dia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor internal lingkungan organisasi contohnya teknologi robot, sistem kompensasi, iklim kerja, strategis organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi.

c. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja karyawan antara lain :

1. Kualitas kerja
Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
2. Kuantitas kerja
Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

2.1.4 Disiplin kerja

Menurut Siagian (2001;305) Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tertentu. Menurut Sutrisno (2011:86) menyatakan bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan pada perusahaan. Sedangkan menurut Rivai (2004;444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hasibuan (2007;190) mengemukakan tentang disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan yang harus dimiliki setiap karyawan dalam menaati segala peraturan dan norma-norma yang ada di dalam perusahaan. Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan, disiplin menjadi prasyarat bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan yang akan membuat para karyawan mendapatkan kemudahan dalam bekerja.

b. Jenis-jenis disiplin

Handoko (2001;208) mengemukakan ada 3 jenis disiplin :

1. Disiplin preventip adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.
2. Disiplin korektip adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

3. Disiplin progresip adalah kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Sistem disiplin progresip secara ringkas dapat ditunjukkan sebagai berikut :
 - a. Teguran secara lisan
 - b. Teguran tertulis
 - c. Skorsing
 - d. Diturunkan pangkatnya
 - e. Dipecat

c. Faktor-faktor disiplin kerja

Faktor-faktor disiplin kerja menurut Abidin (2013) dalam Mangkunegara (2004;129), ada beberapa yang mempengaruhi disiplin yaitu :

1. Jam kerja

Jam kerja adalah jam datang karyawan ketempat kerja maupun pulang kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Izin karyawan

Izin karyawan adalah karyawan yang meninggalkan pekerjaannya pada jam kerja atau jam kantor, baik untuk kepentingan perusahaan maupun untuk kepentingan pribadi dengan terlebih dahulu ada izin dari atasan begitu juga karyawan yang mengambil cuti.

3. Absensi karyawan

Absensi karyawan adalah tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja yang diadakan perusahaan untuk melihat kehadiran karyawan ditempat kerja

d. Indikator disiplin kerja

Indikator disiplin kerja menurut Arief Hermawan (2014) pada penelitiannya yang berjudul pengaruh motivasi, pelatihan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu

Para karyawan datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja yang baik.

2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

3. Tanggung jawab yang tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

4. Ketaatan terhadap aturan kantor

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

2.2 Penelitian terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian (kesimpulan)
1	Astrajingga (2014)	kompensasi (X1), Disiplin kerja (Y)	Regresi Linier sederhana	Kompensasi (X1), berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai (Y).
2	Siti Masrifatul Laili (2014)	Disiplin kerja (X1), Motivasi (X2), Kinerja (Y)	Regresi linier	Disiplin kerja (X1), Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Situbondo
3	Aang Kunaifi (2014)	Gaya kepemimpinan (X1), komunikasi (X2), Disiplin kerja (X3), Kinerja (Y)	Regresi linier berganda	Gaya kepemimpinan (X1), komunikasi (X3), disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y)
4	Margaretha Tude (2014)	Kompensasi (X1), Disiplin kerja (Z), Kinerja (Y),	<i>Path analysis</i>	Kompensasi (X1), berpengaruh positif terhadap Disiplin kerja karyawan Kompensasi (X1), berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)
5	Karsini (2015)	Semangat kerja (X1), disiplin kerja (X2), kepuasan kerja (Z), kinerja (Y)	<i>path analysis</i>	Semangat kerja dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

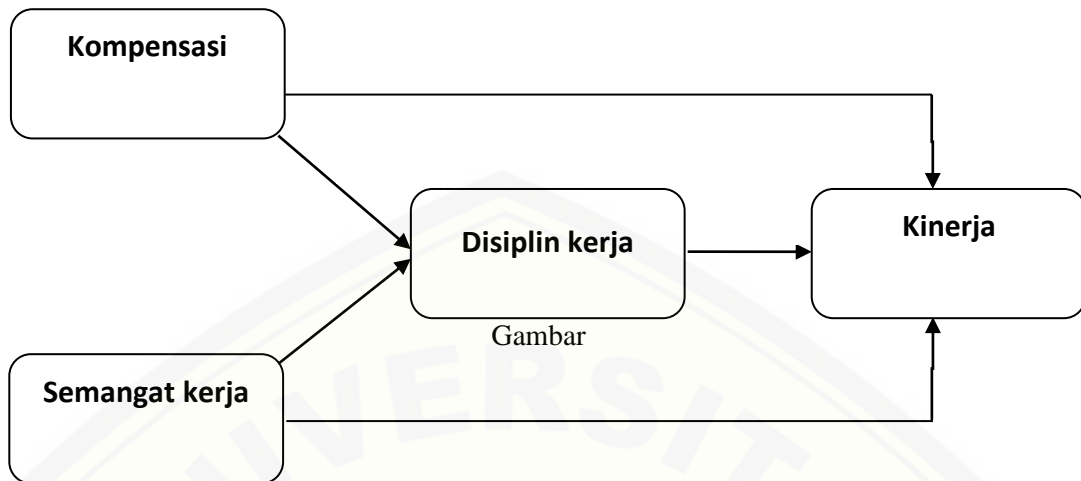
Sumber diolah : 2016

Persamaan antara penelitian-penelitian sebelumnya dan penelitian yang akan dilakukan saat ini adalah dalam penggunaan variabel yaitu kompensasi, disiplin kerja, kinerja, dan semangat kerja serta tujuannya yaitu menguji pengaruh kompensasi, semangat kerja terhadap kinerja melalui disiplin sebagai variabel

intervening. Sedangkan perbedaan yang paling mendasar dari penelitian sebelumnya adalah terletak pada tahun penelitian dan objek yang digunakan. Lebih spesifiknya perbedaan terletak pada variabel yang digunakan oleh peneliti Astrajingga (2014) adalah kompensasi (X1) sebagai variabel bebas, Disiplin kerja (Y) sebagai variabel terikat. Dalam penelitian Siti Masrifatul Laili (2014) Disiplin kerja (X1) dan Motivasi (X2), sebagai variabel bebas, Kinerja (Y) sebagai variabel terikat. Aang Kunaifi (2014) Gaya kepemimpinan (X) dan komunikasi (X2) Disiplin kerja (X3) sebagai variabel bebas, Kinerja (Y) sebagai variabel terikat. Margaretha Tude (2014) Kompensasi (X1), Kinerja (Y) sebagai variabel terikat, dan Disiplin kerja (Z) sebagai variabel intervening. Karsini (2015) Semangat kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) sebagai variabel bebas kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening kinerja (Y) sebagai variabel terikat. Namun beberapa penelitian juga menggunakan alat analisis yang berbeda. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y) melalui semangat kerja (Z) pada Dinas PU Pengairan Kabupaten Jember dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan gambaran yang menunjukkan hubungan variabel-variabel yang terdapat pada sebuah penelitian. Tujuannya adalah untuk mempermudah dalam menganalisis variabel-variabel yang terkait. Kerangka konseptual yang ditunjukkan pada Gambar 1 menunjukkan adanya pengaruh antara kompensasi dan semangat kerja sebagai variabel bebas (X) terhadap kinerja sebagai variabel terikat (Y) dan berpengaruh pula terhadap disiplin sebagai variabel intervening (Z) yang sekaligus berpengaruh pada variabel kinerja (Y).



2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian yang sudah dikemukakan diawal maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja

Handoko (2008;196) menyatakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Dengan adanya pemberian kompensasi tersebut tentu karyawan akan lebih berdisiplin dalam bekerja dan bekerja dengan maksimal. Hal ini didukung pada hasil penelitian Astrajingga dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai bahwa kompensasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

H2 : Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja

Hasibuan (2004: 94) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal. Manning dan Curtis (dalam Kaswan, 2015:201) semangat kerja menggambarkan kondisi mental

dan emosional yang berkaitan dengan kepuasan, kepercayaan, dan tekak; sikap atau jiwa individu yang menghasilkan keberanian, dedikasi, dan disiplin.

H3 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Handoko (2008;196) menyatakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Dengan adanya pemberian kompensasi tersebut tentu karyawan akan lebih bersemangat untuk bekerja dengan maksimal, dan mengejar prestasi kerja tersebut dan akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian Enggar Puspitasari dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh sistem kompensasi dan pelatihan terhadap motivasi dan kinerja karyawan bahwa kompensasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 : Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Hasibuan (2004: 94) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi maka pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan yang diberikan oleh instansi, dan pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.

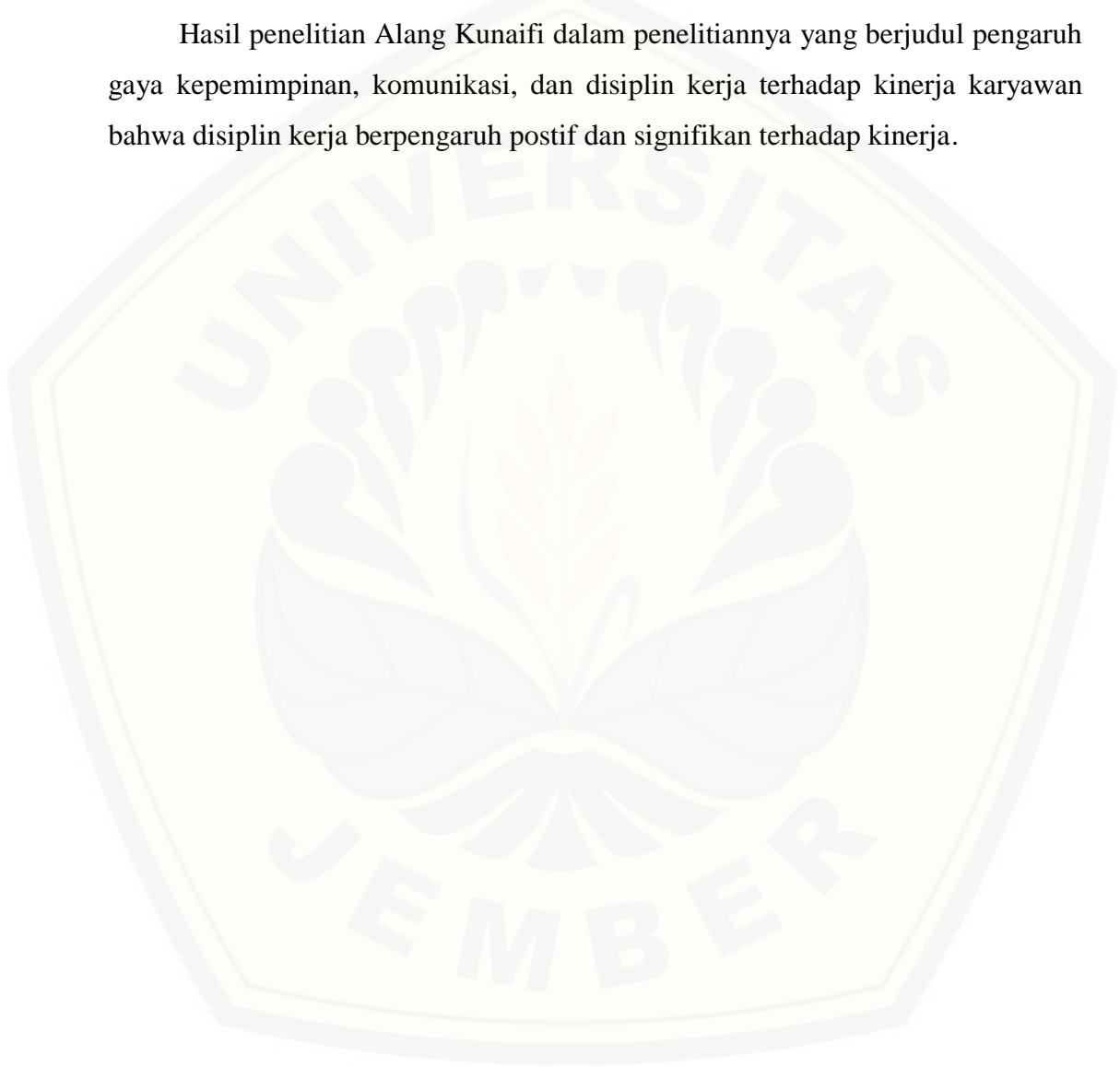
Hasil penelitian Karsini dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H5 : Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Hasibuan (2007;190) mengemukakan tentang disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan yang harus dimiliki setiap karyawan dalam menaati segala peraturan dan norma-norma yang ada di dalam perusahaan. Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan, disiplin menjadi prasyarat bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan yang akan membuat para karyawan mendapatkan kemudahan dalam bekerja. Disiplin merupakan modal

utama yang amat menentukan tingkat kinerja pegawai. Pegawai yang tingkat disiplinnya baik, maka kinerja akan baik, sedangkan pegawai yang tingkat disiplinnya rendah maka, kinerjanya juga rendah. Kedisiplinan merupakan salah satu bagian dari terciptanya pegawai yang profesional oleh karena itu perusahaan harus menerapkan disiplin bagi pegawainya.

Hasil penelitian Alang Kunaifi dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.



BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan penelitian

Penelitian ini merupakan *explanatory research* yaitu pengujian yang didasarkan pada kajian teoritis dan empiritis. Dalam penelitian ini berfokus pada masalah kompensasi, semangat kerja, disiplin kerja, dan kinerja pada Dinas PU Pengairan Kabupaten Jember.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil Dinas PU Pengairan di Kabupaten Jember yang berjumlah 60 orang. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan istilah lain sensus yakni seluruh populasi dijadikan sebagai sampel dengan pegawai negeri sipil yang ada di Dinas PU Pengairan berjumlah 60 orang.

3.3 Jenis dan Sumber data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah jawaban dari kuisisioner yang diberikan kepada pegawai Dinas PU Pengairan Kabupaten Jember. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa data pegawai, struktur organisasi Dinas PU Pengairan. Sumber data dalam penelitian ini sumber data internal yaitu berasal dari responden dan Dinas PU Pengairan

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode survei, yaitu Kuisisioner (Daftar Pertanyaan). Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner dalam penelitian ini berupa pertanyaan tertulis yang berkaitan dengan permasalahan pada penelitian dalam angket yang sifatnya tertutup.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel-variabel dalam penelitian adalah :

1. Variabel bebas atau *Independent Variable* (X)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah : Kompensasi (X1) dan Semangat Kerja (X2)

2. Variabel antara atau *Intervening Variable* (Z)

Variabel antara dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (Z)

3. Variabel terikat atau *Dependent variable* (Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan (Y)

3.6 Definisi Operasioanal Variabel dan skala pengukuran

Variabel-variabel yang terdapat pada penelitian ini didefinisikan secara operasional dan diukur dengan menggunakan skala ordinal.

a. Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan finansial dan non finansial yang diberikan Dinas PU Pengairan untuk balas jasa atas sebuah pekerjaan yang telah dilakukan pegawai Dinas PU Pengairan. Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur kompensasi yaitu menurut Enggar Puspitasari (2015) adalah sebagai berikut :

1. Gaji

Imbalan yang di berikan kepada pegawai Dinas PU Pengairan yang bersifat rutin dan tetap setiap bulan

2. Tunjangan

Contoh tunjangan yang diberikan dinas PU Pengairan kepada pegawai adalah Tunjangan Hari Raya yaitu tambahan bonus berupa uang maupun bingkisan.

3. Fasilitas Kantor

Contoh-contoh fasilitas adalah tempat parkir, kendaraan dinas, komputer, kenikmatan/fasilitas di tempat kerja.

b. Semangat kerja

Semangat pegawai merupakan aktivitas yang diberikan pegawai dalam melakukan pekerjaan tanpa pamrih dan disertai dengan tanggung jawab. Adapun hal-hal yang menjadi indikator semangat kerja menurut Nitisemito (2002:169):

1. Presensi/absensi, merupakan kehadiran pegawai yang berkaenaan dengan tugas dan kewajiban.
2. Kerjasama, sesama pegawai saling membantu atau memberikan informasi dalam bekerja.
3. Kepuasan kerja, merupakan keadaan emosional pegawai yang menunjukkan rasa suka atau tidak suka terhadap pekerjaan.
4. Kedisiplinan, perilaku pegawai sesuai dengan peraturan instansi.

c. Disiplin

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan yang harus dimiliki setiap pegawai Dinas PU Pengairan untuk menaati peraturan dan bertanggung jawab atas norma-norma yang ada di dalam Dinas PU Pengairan. Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur disiplin yaitu menurut Aang Kunaifi (2014) adalah sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu datangnya pegawai ke kantor sesuai dengan peraturan yang ada di Dinas PU Pengairan
2. Menggunakan alat kantor dengan baik
Penggunaan alat kantor sesuai dengan kebutuhan kantor dan prosedur pemakaian dengan baik.
3. Tanggung jawab yang tinggi
Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerjanya.
4. Kinerja
Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai Dinas PU Pengairan baik individu maupun kelompok atas dasar kualitas dan

kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Beberapa indikator yang dapat digunakan dalam menilai kinerja menurut Mangkunegara (2009) antara lain :

1. Kualitas kerja

Adanya kualitas kerja yang baik dari pegawai Dinas PU Pengairan dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan Dinas

2. Kuantitas kerja

Banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan Dinas PU Pengairan

3. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk bekerjasama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

3.7 Metode analisis data

3.7.1 Uji Instrumen

a. Uji validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* dengan menggunakan rumus yaitu :

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

Dimana : r adalah Koefisien Korelasi, X adalah Nilai Indikator Variabel, Y adalah Nilai total variabel, n adalah Jumlah data sampel

Dari Pengambilan Keputusan maka:

- Jika r hasil positif, serta r hasil \geq r tabel, maka variabel tersebut valid.
- Jika r hasil positif, serta r hasil \leq r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai signifikannya lebih kecil

dari 0,05, sedangkan butir pertanyaan dikatakan tidak valid jika nilai signifikannya lebih besar dari 0,05 (Sugiyono, 2002:115).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *cronbach alpha*. Suatu instrument dikatakan *reliable* apabila nilai alpha (α) lebih besar 0,60 (Imam Ghazali, 2005:42)

Rumus yang digunakan dalam perhitungan reliabilitas sebagai berikut:

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

Dimana : α adalah Alpha (0,60), K adalah Jumlah variabel independen dalam persamaan, r adalah Koefisien rata-rata korelasi antar variabel

Suatu variabel dikatakan *reliable* bila memberikan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Sebaliknya, jika nilai *Cronbach Alpha* kurang dan 0,60 maka variabel tersebut tidak *reliable*.

3.8 Uji Normalitas Data

Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogrov-smirnov* test dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500 (Sugiono, 2012: 91). Untuk menguji normalitas distribusi populasi diajukan hipotesis sebagai berikut:

a. Memformulasikan H0 dan Ha

H0 : $b_i = 0$, artinya data penelitian berdistribusi normal

Ha : $b_i \neq 0$, artinya data penelitian tidak berdistribusi normal

b. Menentukan Tingkat signifikansi dalam penelitian ini adalah $\alpha = 1\%$, 5%, atau 10% tergantung kebutuhan peneliti.

c. Kesimpulan

- 1) Apabila nilai *p-value* $< \alpha$, maka H0 ditolak yang berarti bahwa data tidak berdistribusi normal.
- 2) Apabila nilai *p-value* $> \alpha$, maka H0 diterima yang berarti bahwa data berdistribusi normal.

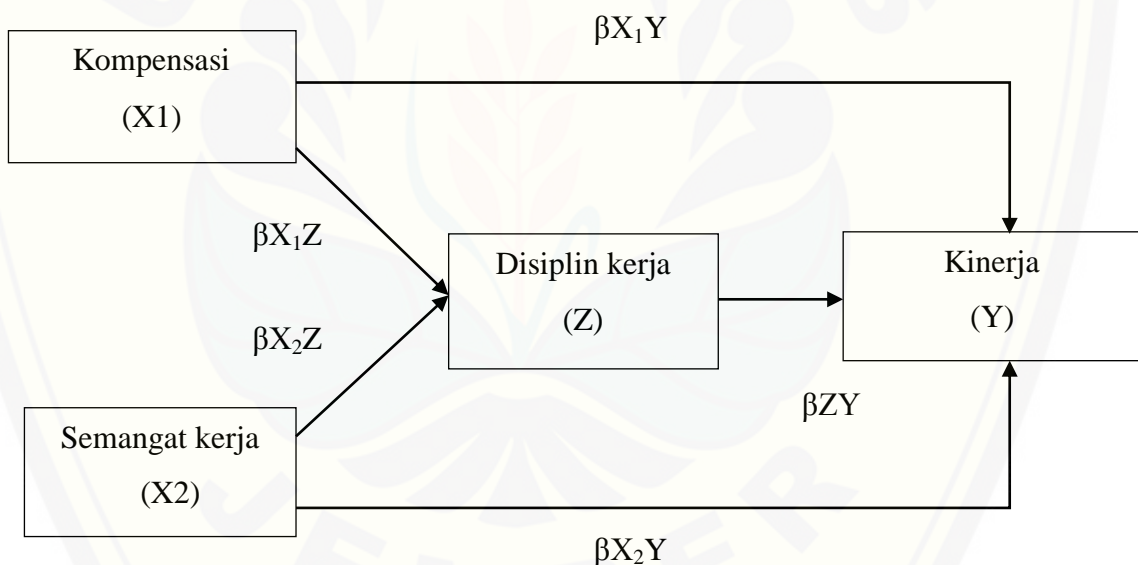
3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Langkah-langkah dalam menggunakan analisis jalur menurut Sarwono (2006:174) sebagai berikut:

- Menentukan model diagram jalurnya berdasarkan penelitian
- Membuat diagram jalur dengan strukturalnya.
- Menganalisis dengan menggunakan SPSS yang terdiri dari dua langka, pertama analisis untuk substruktural 1 dan kedua untuk substruktural 2.

Koefisien jalur dihitung dengan menggunakan dua persamaan structural yakni persamaan regresi yang menunjukkan hubungan. Berikut adalah gambar dari model analisis jalur:



Gambar 2. Model analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dimana :

β_{X_1Z} : Koefisien jalur pengaruh langsung X1 terhadap Z

β_{X_2Z} : Koefisien jalur pengaruh langsung X2 terhadap Z

β_{X_1Y} : Koefisien jalur pengaruh langsung X1 terhadap Y

β_{X_2Y} : Koefisien jalur pengaruh langsung X2 terhadap Y

β_{ZY} : Koefisien jalur pengaruh langsung Z terhadap Y

Secara sistematis analisis jalur (*Path Analysis*) mengikuti pola model structural, sehingga langkah awal untuk mengerjakan atau penerapan model analisis ini yaitu dengan merumuskan structural dan diagram jalur. Model jalur yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan melalui persamaan sebagai berikut:

$$Z = \beta X_1 Z + \beta X_2 Z + e_1 \dots \dots \dots \text{(Persamaan 1)}$$

$$Y = \beta X_1 Y + \beta X_2 Y + \beta ZY + e_2 \dots \dots \dots \text{(Persamaan 2)}$$

Dimana :

- X₁ : Kompensasi
- X₂ : Semangat kerja
- Z : Disiplin Kerja
- Y : Kinerja
- β : Koefisien Variabel bebas
- e₁, e₂ : Variabel pengganggu atau *error*

3.10 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik merupakan pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik meliputi :

a. Uji Multikolinieritas

Salah cara untuk melihat terjadinya multikolinieritas yaitu dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *tolerance* masing-masing variabel bebasnya. Apabila nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 maka dinyatakan tidak ada indikasi multikolinieritas antar variabel bebasnya (Nugroho, 2005:58). Dalam penelitian ini bila terjadi multikolinieritas akan mengambil langkah yang ketiga yaitu mengabaikan kasus multikolinieritas selama tidak terjadi perubahan pengujian signifikan.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik yaitu jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujiannya dilakukan dengan uji Glejser yaitu dengan cara

meregresikan absolute residual dengan variabel bebas. Cara memprediksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dalam suatu model dapat dilihat dari pola gambar *scattplot* model tersebut. Dasar pengambilan keputusan antara lain:

- 1) Terjadi heteroskedastisitas, jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit).
- 2) Tidak terjadi heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka nol

Jika terdeteksi adanya heteroskedastisitas maka langkah yang akan dilakukan yaitu dengan menggunakan metode *Weighted Least Square* (WLS). Mengatasi heterokedastisitas dengan WLS dilakukan dengan cara mendapat nilai prediktor terlebih dahulu kemudian hitung nilai bobot untuk melakukan pembobotan terhadap nilai variabel dependen dan independen. Pembobotan dilakukan dengan pengalihan masing-masing variabel nilai bobot. Lakukan uji heterokedastisitas kembali terhadap hasil nilai pembobotan tersebut. Transformasi dilakukan dengan mengestimasi regresi dengan cara melakukan pembobotan data atas nilai pada variabel dependen dan independen dengan suatu faktor pengali (pembobot) yaitu dengan masing-masing observasi Y dan X dibagi dengan deviasi standarnya sendiri dan melakukan regresi OLS atas data yang telah tertransformasi.

3.11 Uji Hipotesis (Uji t)

Langkah – langkah dalam uji t adalah sebagai berikut :

1. Merumuskan hipotesis
 - a. H_{01} = Kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap disiplin kerja
 - b. H_{a1} = Kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja
 - c. H_{02} = Semangat kerja tidak berpengaruh positif terhadap disiplin kerja
 - d. H_{a2} = Semangat kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja
 - e. H_{03} = Kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja
 - f. H_{a3} = Kompensasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

- g. H_{04} = Disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja
 - h. H_{a4} = Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja
 - i. H_{01} = Disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja
 - j. H_{0a} = Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja
2. Tingkat signifikansi dalam penelitian ini adalah 5% atau (0.05)
3. Kriteria pengujian :
- a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Hal ini berarti variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat, variabel bebas mempengaruhi variabel perantara, variabel perantara mempengaruhi variabel terikat dan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat melalui variabel perantara. Dalam penelitian ini ada pengaruh antara variabel kompensasi dan semangat kerja terhadap disiplin kerja, variabel kompensasi dan semangat kerja terhadap kinerja, variabel kompensasi dan semangat kerja terhadap kinerja melalui disiplin kerja.

- b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Hal ini berarti bahwa variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat, variabel bebas mempengaruhi variabel perantara, variabel perantara mempengaruhi variabel terikat dan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat melalui variabel perantara. Dalam penelitian ini tidak ada pengaruh antara variabel kompensasi dan semangat kerja terhadap disiplin kerja, variabel kompensasi dan semangat kerja terhadap kinerja, variabel kompensasi dan semangat kerja terhadap kinerja melalui disiplin kerja.

3.12 Menghitung Jalur

Perhitungan jalur menjelaskan tentang pengaruh Kompensasi (X_1) dan Semangat kerja (X_2) baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap Kinerja (Y) melalui *intrervening* disiplin kerja (Z). Sebelum menguji ada tidaknya pengaruh langsung maupun tidak langsung masing-masing jalur tersebut, masing-masing jalur diuji signifikan terlebih dahulu. Apabila terdapat jalur yang tidak

signifikan maka diberlakukan *trimming theory* yaitu dengan menghilangkan atau menghapus jalur yang tidak signifikan kemudian dari struktur yang baru tersebut dihitung kembali masing-masing koefisien jalurnya (*past coefisient*).

Berdasarkan hasil tersebut diketahui besarnya pengaruh langsung maupun tidak langsung. Langkah perhitungan adalah menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung kompensasi dan disiplin kerja variabel bebas terhadap kinerja sebagai variabel terikat melalui semangat kerja sebagai variabel perantara. Proses perhitungannya sebagai berikut:

a. Menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DE)

- 1 Pengaruh variabel Kompensasi (X_1) terhadap disiplin kerja (Z).

$$DE X_1Z = X_1 \longrightarrow Z$$

- 2 Pengaruh variabel semangat kerja (X_2) terhadap disiplin kerja (Z).

$$DE X_2Z = X_2 \longrightarrow Z$$

- 3 Pengaruh variabel Kompensasi (X_1) terhadap kinerja (Y).

$$DE X_1Y = X_1 \longrightarrow Y$$

- 4 Pengaruh variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja (Y).

$$DE X_2Y = X_2 \longrightarrow Y$$

- 5 Pengaruh variabel disiplin kerja (Z) terhadap kinerja (Y)

$$DE ZY = Z \longrightarrow Y$$

b. Menghitung pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect* atau IE)

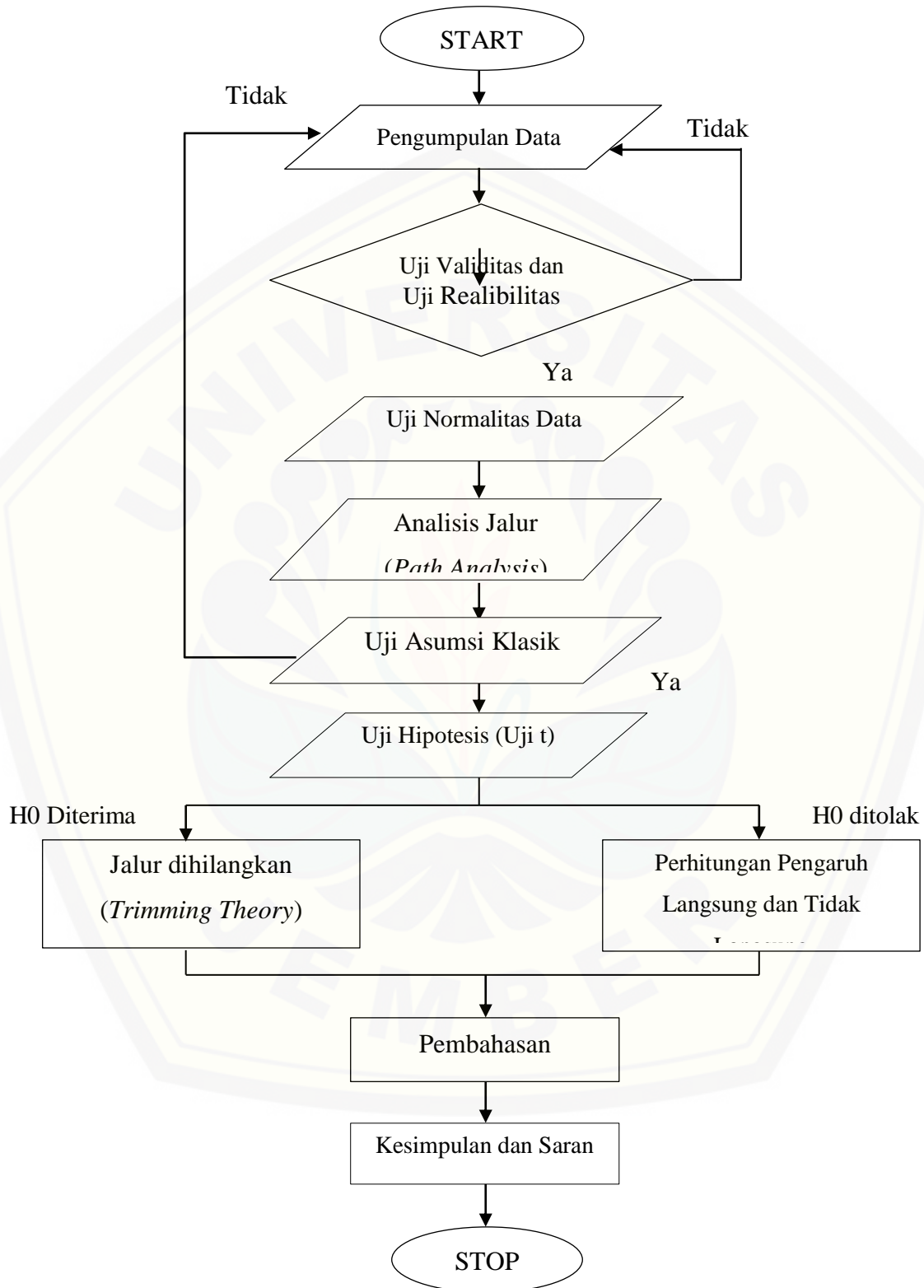
- 1 Pengaruh variabel Kompensasi (X_1) terhadap kinerja (Y) melalui disiplin kerja (Z).

$$IE X_1YZ = X_1 \longrightarrow Y \longrightarrow Z$$

- 2 Pengaruh variabel semangat kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) melalui disiplin kerja (Z).

$$IE X_2YZ = X_2 \longrightarrow Y \longrightarrow Z$$

3.13 Kerangka pemecah masalah



Sumber: Data diolah (2016)

Keterangan :

- 1 Start merupakan tahap awal dalam penelitian terhadap masalah yang dihadapi.
- 2 Pengumpulan data yaitu tahap untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian melalui wawancara, penyebaran kuisisioner dan studi pustaka untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan.
- 3 Uji validitas yaitu untuk mengetahui validitas instrumen penyebaran kuisisioner, Uji reliabilitas yaitu untuk mengetahui konsistensi hasil skala pengukuran. Apabila hasil yang diuji dinyatakan tidak signifikan maka kembali pada tahap sebelumnya.
- 4 Uji normalitas data yaitu untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak.
- 5 Analisis jalur (*path analysis*), data yang telah diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari beberapa variabel yang ada.
- 6 Uji asumsi klasik yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas, heteroskedastisitas.
- 7 Uji t yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Didalam pengujian ini terbagi menjadi 2 tahapan antara lain:
 - a) Berdasarkan perhitungan uji t, apabila terdapat jalur yang tidak signifikan H_0 diterima maka harus dilakukan perhitungan ulang dengan cara menghilangkan jalur yang tidak signifikan (*trimming theory*).
 - b) Berdasarkan perhitungan uji t, apabila jalur terbukti signifikan H_0 ditolak maka langkah selanjutnya menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung.
- 8 Pembahasan yaitu menjelaskan hasil dari penelitian sesuai dengan hasil uji hipotesis sebelumnya.

- 9 Kesimpulan dan saran yaitu menarik kesimpulan dan hasil pembahasan berdasarkan analisis yang telah dilakukan dan memberikan saran sesuai dengan hasil penelitian.
- 10 Stop yaitu tahap akhir dalam penelitian yang dilakukan.



BAB 3. METODE PENELITIAN

3.2 Rancangan penelitian

Penelitian ini merupakan *explanatory research* yaitu pengujian yang didasarkan pada kajian teoritis dan empiritis. Dalam penelitian ini berfokus pada masalah kompensasi, semangat kerja, disiplin kerja, dan kinerja pada Dinas PU Pengairan Kabupaten Jember.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil Dinas PU Pengairan di Kabupaten Jember yang berjumlah 60 orang. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan istilah lain sensus yakni seluruh populasi dijadikan sebagai sampel dengan pegawai negeri sipil yang ada di Dinas PU Pengairan berjumlah 60 orang.

3.8 Jenis dan Sumber data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah jawaban dari kuisisioner yang diberikan kepada pegawai Dinas PU Pengairan Kabupaten Jember. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa data pegawai, struktur organisasi Dinas PU Pengairan. Sumber data dalam penelitian ini sumber data internal yaitu berasal dari responden dan Dinas PU Pengairan

3.9 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode survei, yaitu Kuisisioner (Daftar Pertanyaan). Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner dalam penelitian ini berupa pertanyaan tertulis yang berkaitan dengan permasalahan pada penelitian dalam angket yang sifatnya tertutup.

3.10 Identifikasi Variabel

Variabel-variabel dalam penelitian adalah :

5. Variabel bebas atau *Independent Variable* (X)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah : Kompensasi (X1) dan Semangat Kerja (X2)

6. Variabel antara atau *Intervening Variable* (Z)

Variabel antara dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (Z)

7. Variabel terikat atau *Dependent variable* (Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan (Y)

3.11 Definisi Operasioanal Variabel dan skala pengukuran

Variabel-variabel yang terdapat pada penelitian ini didefinisikan secara operasional dan diukur dengan menggunakan skala ordinal.

a. Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan finansial dan non finansial yang diberikan Dinas PU Pengairan untuk balas jasa atas sebuah pekerjaan yang telah dilakukan pegawai Dinas PU Pengairan. Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur kompensasi yaitu menurut Enggar Puspitasari (2015) adalah sebagai berikut :

4. Gaji

Imbalan yang di berikan kepada pegawai Dinas PU Pengairan yang bersifat rutin dan tetap setiap bulan

5. Tunjangan

Contoh tunjangan yang diberikan dinas PU Pengairan kepada pegawai adalah Tunjangan Hari Raya yaitu tambahan bonus berupa uang maupun bingkisan.

6. Fasilitas Kantor

Contoh-contoh fasilitas adalah tempat parkir, kendaraan dinas, komputer, kenikmatan/fasilitas di tempat kerja.

b. Semangat kerja

Semangat pegawai merupakan aktivitas yang diberikan pegawai dalam melakukan pekerjaan tanpa pamrih dan disertai dengan tanggung jawab. Adapun hal-hal yang menjadi indikator semangat kerja menurut Nitisemito (2002:169):

5. Presensi/absensi, merupakan kehadiran pegawai yang berkaenaan dengan tugas dan kewajiban.
6. Kerjasama, sesama pegawai saling membantu atau memberikan informasi dalam bekerja.
7. Kepuasan kerja, merupakan keadaan emosional pegawai yang menunjukkan rasa suka atau tidak suka terhadap pekerjaan.
8. Kedisiplinan, perilaku pegawai sesuai dengan peraturan instansi.

c. Disiplin

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan yang harus dimiliki setiap pegawai Dinas PU Pengairan untuk menaati peraturan dan bertanggung jawab atas norma-norma yang ada di dalam Dinas PU Pengairan. Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur disiplin yaitu menurut Aang Kunaifi (2014) adalah sebagai berikut :

4. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu datangnya pegawai ke kantor sesuai dengan peraturan yang ada di Dinas PU Pengairan
5. Menggunakan alat kantor dengan baik
Penggunaan alat kantor sesuai dengan kebutuhan kantor dan prosedur pemakaian dengan baik.
6. Tanggung jawab yang tinggi
Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerjanya.
8. Kinerja
Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai Dinas PU Pengairan baik individu maupun kelompok atas dasar kualitas dan

kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Beberapa indikator yang dapat digunakan dalam menilai kinerja menurut Mangkunegara (2009) antara lain :

1. Kualitas kerja

Adanya kualitas kerja yang baik dari pegawai Dinas PU Pengairan dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan Dinas

2. Kuantitas kerja

Banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan Dinas PU Pengairan

3. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk bekerjasama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

3.12 Metode analisis data

3.13.1 Uji Instrumen

a. Uji validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* dengan menggunakan rumus yaitu :

$$r = \frac{\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{(n\Sigma X^2 - \Sigma X^2)(n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)}}$$

Dimana : r adalah Koefisien Korelasi, X adalah Nilai Indikator Variabel, Y adalah Nilai total variabel, n adalah Jumlah data sampel

Dari Pengambilan Keputusan maka:

- Jika r hasil positif, serta r hasil \geq r tabel, maka variabel tersebut valid.
- Jika r hasil positif, serta r hasil \leq r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai signifikannya lebih kecil

dari 0,05, sedangkan butir pertanyaan dikatakan tidak valid jika nilai signifikannya lebih besar dari 0,05 (Sugiyono, 2002:115).

c. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *cronbach alpha*. Suatu instrument dikatakan *reliable* apabila nilai alpha (α) lebih besar 0,60 (Imam Ghazali, 2005:42)

Rumus yang digunakan dalam perhitungan reliabilitas sebagai berikut:

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

Dimana : α adalah Alpha (0,60), K adalah Jumlah variabel independen dalam persamaan, r adalah Koefisien rata-rata korelasi antar variabel

Suatu variabel dikatakan *reliable* bila memberikan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Sebaliknya, jika nilai *Cronbach Alpha* kurang dan 0,60 maka variabel tersebut tidak *reliable*.

3.14 Uji Normalitas Data

Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogrov-smirnov* test dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500 (Sugiono, 2012: 91). Untuk menguji normalitas distribusi populasi diajukan hipotesis sebagai berikut:

d. Memformulasikan H0 dan Ha

H0 : $b_i = 0$, artinya data penelitian berdistribusi normal

Ha : $b_i \neq 0$, artinya data penelitian tidak berdistribusi normal

e. Menentukan Tingkat signifikansi dalam penelitian ini adalah $\alpha = 1\%$, 5% , atau 10% tergantung kebutuhan peneliti.

f. Kesimpulan

3) Apabila nilai *p-value* $< \alpha$, maka H0 ditolak yang berarti bahwa data tidak berdistribusi normal.

4) Apabila nilai *p-value* $> \alpha$, maka H0 diterima yang berarti bahwa data berdistribusi normal.

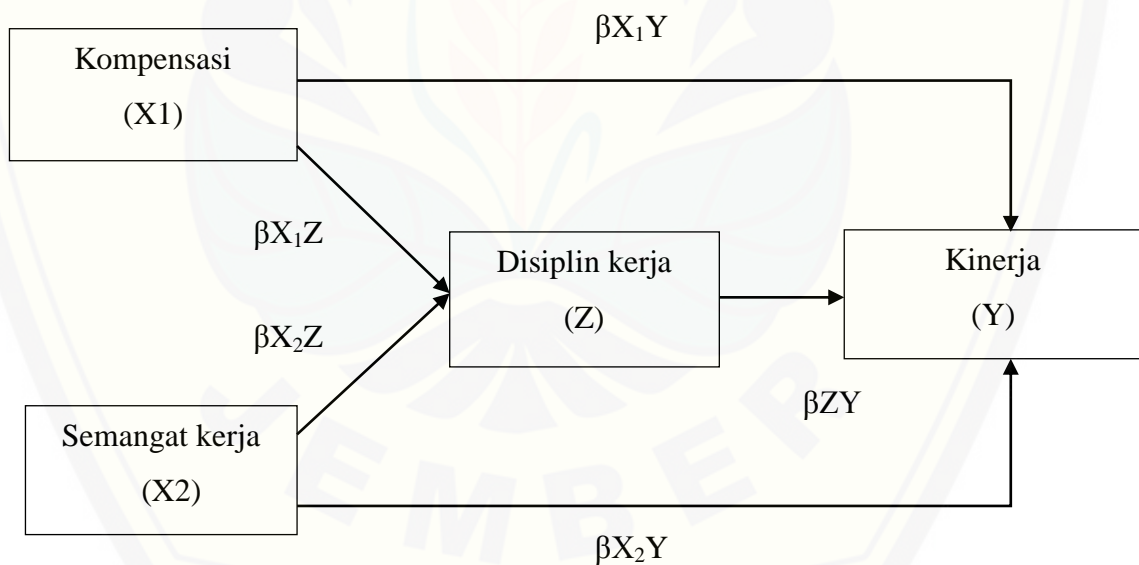
3.15 Metode Analisis Data

3.15.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Langkah-langkah dalam menggunakan analisis jalur menurut Sarwono (2006:174) sebagai berikut:

- d. Menentukan model diagram jalurnya berdasarkan penelitian
- e. Membuat diagram jalur dengan strukturalnya.
- f. Menganalisis dengan menggunakan SPSS yang terdiri dari dua langka, pertama analisis untuk substruktural 1 dan kedua untuk substruktural 2.

Koefisien jalur dihitung dengan menggunakan dua persamaan structural yakni persamaan regresi yang menunjukkan hubungan. Berikut adalah gambar dari model analisis jalur:



Gambar 2. Model analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dimana :

- β_{X_1Z} : Koefisien jalur pengaruh langsung X1 terhadap Z
- β_{X_2Z} : Koefisien jalur pengaruh langsung X2 terhadap Z
- β_{X_1Y} : Koefisien jalur pengaruh langsung X1 terhadap Y
- β_{X_2Y} : Koefisien jalur pengaruh langsung X2 terhadap Y

β_{ZY} : Koefisien jalur pengaruh langsung Z terhadap Y

Secara sistematis analisis jalur (*Path Analysis*) mengikuti pola model structural, sehingga langkah awal untuk mengerjakan atau penerapan model analisis ini yaitu dengan merumuskan structural dan diagram jalur. Model jalur yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan melalui persamaan sebagai berikut:

$$Z = \beta_{X_1Z} + \beta_{X_2Z} + e_1 \dots \dots \dots \text{(Persamaan 1)}$$

$$Y = \beta_{X_1Y} + \beta_{X_2Y} + \beta_{ZY} + e_2 \dots \dots \dots \text{(Persamaan 2)}$$

Dimana :

- X_1 : Kompensasi
- X_2 : Semangat kerja
- Z : Disiplin Kerja
- Y : Kinerja
- β : Koefisien Variabel bebas
- e_1, e_2 : Variabel pengganggu atau *error*

3.16 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik merupakan pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik meliputi :

b. Uji Multikolinieritas

Salah cara untuk melihat terjadinya multikolinieritas yaitu dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *tolerance* masing-masing variabel bebasnya. Apabila nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 maka dinyatakan tidak ada indikasi multikolinieritas antar variabel bebasnya (Nugroho, 2005:58). Dalam penelitian ini bila terjadi multikolinieritas akan mengambil langkah yang ketiga yaitu mengabaikan kasus multikolinieritas selama tidak terjadi perubahan pengujian signifikan.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik yaitu jika tidak terjadi

heterokedastisitas. Pengujiannya dilakukan dengan uji Glejser yaitu dengan cara meregresikan absolute residual dengan variabel bebas. Cara memprediksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dalam suatu model dapat dilihat dari pola gambar *scattplot* model tersebut. Dasar pengambilan keputusan antara lain:

- 3) Terjadi heteroskedastisitas, jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit).
- 4) Tidak terjadi heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka nol

Jika terdeteksi adanya heteroskedastisitas maka langkah yang akan dilakukan yaitu dengan menggunakan metode *Weighted Least Square (WLS)*. Mengatasi heterokedastisitas dengan WLS dilakukan dengan cara mendapat nilai prediktor terlebih dahulu kemudian hitung nilai bobot untuk melakukan pembobotan terhadap nilai variabel dependen dan independen. Pembobotan dilakukan dengan pengalihan masing-masing variabel nilai bobot. Lakukan uji heterokedastisitas kembali terhadap hasil nilai pembobotan tersebut. Transformasi dilakukan dengan mengestimasi regresi dengan cara melakukan pembobotan data atas nilai pada variabel dependen dan independen dengan suatu faktor pengali (pembobot) yaitu dengan masing-masing observasi Y dan X dibagi dengan deviasi standarnya sendiri dan melakukan regresi OLS atas data yang telah tertransformasi.

3.17 Uji Hipotesis (Uji t)

Langkah – langkah dalam uji t adalah sebagai berikut :

4. Merumuskan hipotesis
 - k. H_{01} = Kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap disiplin kerja
 - l. H_{a1} = Kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja
 - m. H_{02} = Semangat kerja tidak berpengaruh positif terhadap disiplin kerja
 - n. H_{a2} = Semangat kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja
 - o. H_{03} = Kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja

- p. H_{a3} = Kompensasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja
 - q. H_{04} = Disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja
 - r. H_{a4} = Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja
 - s. H_{01} = Disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja
 - t. H_{0a} = Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja
5. Tingkat signifikansi dalam penelitian ini adalah 5% atau (0.05)
6. Kriteria pengujian :
- a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Hal ini berarti variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat, variabel bebas mempengaruhi variabel perantara, variabel perantara mempengaruhi variabel terikat dan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat melalui variabel perantara. Dalam penelitian ini ada pengaruh antara variabel kompensasi dan semangat kerja terhadap disiplin kerja, variabel kompensasi dan semangat kerja terhadap kinerja, variabel kompensasi dan semangat kerja terhadap kinerja melalui disiplin kerja.

- b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Hal ini berarti bahwa variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat, variabel bebas mempengaruhi variabel perantara, variabel perantara mempengaruhi variabel terikat dan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat melalui variabel perantara. Dalam penelitian ini tidak ada pengaruh antara variabel kompensasi dan semangat kerja terhadap disiplin kerja, variabel kompensasi dan semangat kerja terhadap kinerja, variabel kompensasi dan semangat kerja terhadap kinerja melalui disiplin kerja.

3.18 Menghitung Jalur

Perhitungan jalur menjelaskan tentang pengaruh Kompensasi (X_1) dan Semangat kerja (X_2) baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap Kinerja (Y) melalui *intrervening* disiplin kerja (Z). Sebelum menguji ada tidaknya pengaruh langsung maupun tidak langsung masing-masing jalur tersebut, masing-

masing jalur diuji signifikan terlebih dahulu. Apabila terdapat jalur yang tidak signifikan maka diberlakukan *trimming theory* yaitu dengan menghilangkan atau menghapus jalur yang tidak signifikan kemudian dari struktur yang baru tersebut dihitung kembali masing-masing koefisien jalurnya (*past coefisient*).

Berdasarkan hasil tersebut diketahui besarnya pengaruh langsung maupun tidak langsung. Langkah perhitungan adalah menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung kompensasi dan disiplin kerja variabel bebas terhadap kinerja sebagai variabel terikat melalui semangat kerja sebagai variabel perantara. Proses perhitungannya sebagai berikut:

c. Menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DE)

6 Pengaruh variabel Kompensasi (X_1) terhadap disiplin kerja (Z).

$$DE X_1Z = X_1 \longrightarrow Z$$

7 Pengaruh variabel semangat kerja (X_2) terhadap disiplin kerja (Z).

$$DE X_2Z = X_2 \longrightarrow Z$$

8 Pengaruh variabel Kompensasi (X_1) terhadap kinerja (Y).

$$DE X_1Y = X_1 \longrightarrow Y$$

9 Pengaruh variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja (Y).

$$DE X_2Y = X_2 \longrightarrow Y$$

10 Pengaruh variabel disiplin kerja (Z) terhadap kinerja (Y)

$$DE ZY = Z \longrightarrow Y$$

d. Menghitung pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect* atau IE)

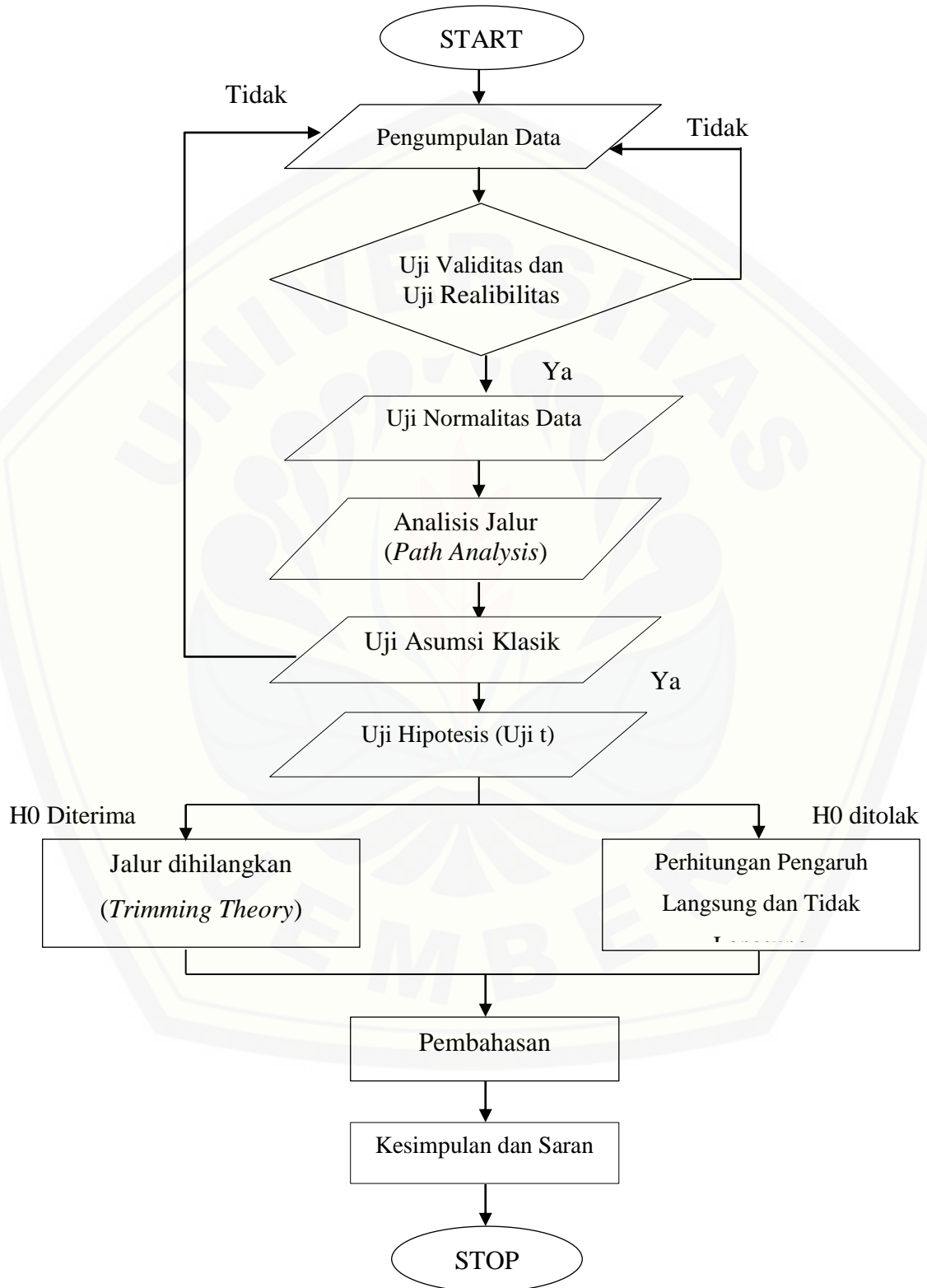
3 Pengaruh variabel Kompensasi (X_1) terhadap kinerja (Y) melalui disiplin kerja (Z).

$$IE X_1YZ = X_1 \longrightarrow Y \longrightarrow Z$$

4 Pengaruh variabel semangat kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) melalui disiplin kerja (Z).

$$IE X_2YZ = X_2 \longrightarrow Y \longrightarrow Z$$

3.19 Kerangka pemecah masalah



Sumber: Data diolah (2016)

Keterangan :

- 11 Start merupakan tahap awal dalam penelitian terhadap masalah yang dihadapi.
- 12 Pengumpulan data yaitu tahap untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian melalui wawancara, penyebaran kuisioner dan studi pustaka untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan.
- 13 Uji validitas yaitu untuk mengetahui validitas instrumen penyebaran kuisioner, Uji reliabilitas yaitu untuk mengetahui konsistensi hasil skala pengukuran. Apabila hasil yang diuji dinyatakan tidak signifikan maka kembali pada tahap sebelumnya.
- 14 Uji normalitas data yaitu untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak.
- 15 Analisis jalur (*path analysis*), data yang telah diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari beberapa variabel yang ada.
- 16 Uji asumsi klasik yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas, heteroskedastisitas.
- 17 Uji t yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Didalam pengujian ini terbagi menjadi 2 tahapan antara lain:
 - c) Berdasarkan perhitungan uji t, apabila terdapat jalur yang tidak signifikan H_0 diterima maka harus dilakukan perhitungan ulang dengan cara menghilangkan jalur yang tidak signifikan (*trimming theory*).
 - d) Berdasarkan perhitungan uji t, apabila jalur terbukti signifikan H_0 ditolak maka langkah selanjutnya menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung.
- 18 Pembahasan yaitu menjelaskan hasil dari penelitian sesuai dengan hasil uji hipotesis sebelumnya.

- 19 Kesimpulan dan saran yaitu menarik kesimpulan dan hasil pembahasan berdasarkan analisis yang telah dilakukan dan memberikan saran sesuai dengan hasil penelitian.
- 20 Stop yaitu tahap akhir dalam penelitian yang dilakukan.



BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini antara lain sebagai berikut.

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas PU Pengairan Kabupaten Jember, jadi apabila kompensasi yang diberikan oleh instansi meningkat maka disiplin kerja pegawai dalam bekerja akan meningkat.
2. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja pegawai Dinas PU Pengairan Kabupaten Jember, jadi apabila semangat kerja diterapkan dengan baik dan benar maka Disiplin kerja pegawai Dinas PU Pengairan Kabupaten Jember juga meningkat.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PU Pengairan Kabupaten Jember, jadi apabila kompensasi apabila yang diberikan oleh perusahaan ditambah maka kinerja pegawai Dinas PU Pengairan Kabupaten Jember juga meningkat
4. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PU Pengairan Kabupaten Jember, jadi apabila disiplin kerja diterapkan dengan baik dan benar maka kinerja pegawai Dinas PU Pengairan Kabupaten Jember juga meningkat.
5. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PU Pengairan Kabupaten Jember, jadi apabila semangat kerja pegawai Dinas PU Pengairan Kabupaten Jember meningkat maka kinerja pegawai Dinas PU Pengairan Kabupaten Jember juga meningkat.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi pihak Dinas PU Pengairan

Kompensasi, semangat kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini perusahaan perlu memperhatikan kompensasi yang diberikan pada pegawai, apakah kompensasi yang diberikan perusahaan sudah cukup atau tidak, karena dengan kompensasi yang cukup akan meningkatkan disiplin kerja pegawai dalam bekerja yang berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Semangat kerja didalam perusahaan juga perlu diperhatikan, karena dengan adanya semangat yang baik para pegawai maka disiplin kerja juga akan meningkat sehingga pegawai dapat mematuhi peraturan dengan baik akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Jadi apabila kedua hal diatas diperhatikan oleh Dinas PU Pengairan Kabupaten Jember maka kinerja pegawai akan meningkat dan tujuan perusahaan akan berjalan dengan baik.

2. Diharapkan pegawai dapat meningkatkan semangat kerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja dan tujuan perusahaan akan dijalankan dengan baik

3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggali variabel-variabel lain sehingga dapat diketahui variabel-variabel apa saja yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Nugroho. 2005. *Strategi Jitu memilih Metode statistic Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kesepuluh*. Jakarta : INDEKS
- Fuadilah, Winda. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember*. Skripsi Jember. Uneversitas Jember
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Edisi 2. Cetakan kelima belas. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada
- Hasibuan, M. S. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kaswan. 2015. *Sikap Kerja. Dari teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung : Alfabeta
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara Jakarta
- Mangkunegara, A.A. dan Anwar P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Resdakarya.
- Mathis Robert L, dan Jackson John H. 2006. *Human Resource Management, Alih Bahasa*. Jakarta : Salemba Empat.
- Moehariono, 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Murodif. Haibim. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember*. Skripsi Jember. Uneversitas Jember
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Puspitasari Suripto, Enggar. 2013. *Pengaruh sistem kompensasi dan pelatihan terhadap motivasi dan kinerja karyawan independent beauty consultant oriflame spo 857 Jember*. Skripsi Jember : Universitas Jember

Safitri,erna.2013. *Pengaruh pelatihan pengembangan serta lingkungan kerja terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan hotel sulawesi*. Skripsi Jember : Uneversitas Jember

Sanjaya,alex.2015. *Pengaruh kepuasan kerja,komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT.Benh citra asia Jember*. Skripsi Jember : Universitas Jember

Santoso, Singgih. 2014. *Statistik Parametik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo

Sarwono, Edi. 2006. *Cara Menggunakan dan Memahami Path Analysis*. Bandung : Alfabeta

Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia..* Edisi Pertama. Jakarta : Bumi Aksara

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta : STIE YKPN

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : ALFABETA

Veitzhal, Rivai, 2004. *Manajemen Ssumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. PT.Raja bravindo Persada, Jakarta.

LAMPIRAN 1

KUISIONER PENELITIAN

Yth. Bapak/Ibu/Sdr
Pegawai Dinas PU Pengairan Kabupaten Jember
Di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya penyusunan tugas akhir (skripsi) yang merupakan syarat untuk menyelesaikan studi S1 dan guna memperoleh gelar sarjana S1 di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Jember, saya memohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu/Sdr untuk kesediaannya memberikan informasi dan menjawab pertanyaan dalam kuisisioner yang berkaitan dengan penelitian yang saya ajukan. Adapun judul penelitian yang saya buat adalah **PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI SEMANGAT KERJA PADA DINAS PU PENGAIRAN KABUPATEN JEMBER**

Sesuai dengan etika penelitian, identitas Bapak/Ibu/Sdr akan dijamin kerahasiaannya. Informasi yang Bapak/Ibu/Sdr berikan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini saja. Saya sebagai peneliti memohon maaf apabila mengganggu waktu dan kesibukan Bapak/Ibu/Sdr sekalian. Kerjasama dari Bapak/Ibu/Sdr sangat berarti bagi kesuksesan penelitian ini.

Atas perhatian dan partisipasi Bapak/Ibu/Sdr, saya sampaikan terima kasih.

Hormat saya

Ardhana Reswari Islami

120810201004

LAMPIRAN 2

Karakteristik Responden

- a. Nomor Responden :
- b. Umur :
- c. Jenis Kelamin :
- d. Lama bekerja :

Petunjuk Pengisian Kuisisioner

1. Pertanyaan berikut mohon diisi dengan jujur sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
2. Pastikan saudara tidak melewatkan kuisisioner yang tersedia.

LAMPIRAN 3

Daftar Pertanyaan

A. Kompensasi

1. Berapa gaji (rupiah) yang anda terima atas pekerjaan yang anda berikan kepada perusahaan ?
 - a. > Rp. 5.000.000
 - b. Rp.3.000.000 – Rp. 5.000.000
 - c. Rp.1.000.000 – Rp. 3.000.000
 - d. < Rp.1.000.000
2. Berapa THR (rupiah) yang anda terima dari perusahaan ?
 - a. > Rp. 2.000.000
 - b. Rp. 1.000.000 – Rp. 2.000.000
 - c. Rp. 500.000 – Rp. 1.000.000
 - d. < Rp. 500.000
3. Apakah fasilitas yang disediakan perusahaan sudah memadai sehingga mempermudah kinerja anda ?
 - a. Sangat memadai
 - b. Memadai
 - c. Tidak memadai
 - d. Sangat tidak memadai

B. Disiplin kerja

1. Apakah anda selalu datang ke kantor dengan tepat waktu
 - a. Sangat tepat waktu
 - b. Tepat waktu
 - c. Tidak tepat waktu
 - d. Sangat tidak tepat waktu
2. Bagaimana anda menggunakan sarana dan prasarana kantor ?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Tidak baik
 - d. Sangat tidak baik

2. Apakah anda bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan perusahaan ?
 - a. Sangat bertanggung jawab
 - b. Bertanggung jawab
 - c. Tidak bertanggung jawab
 - d. Sangat tidak bertanggung jawab

C. Kinerja

1. Apakah anda mampu menyelesaikan pekerjaan anda dengan baik ?
 - a. Sangat mampu
 - b. Mampu
 - c. Tidak mampu
 - d. Sangat tidak mampu
2. Berapa banyak pekerjaan yang anda selesaikan dalam sehari ?
 - a. Lebih banyak dari yang perusahaan berikan
 - b. Sesuai dengan yang perusahaan berikan
 - c. Kurang dari yang perusahaan berikan
 - d. Sangat kurang dari yang perusahaan berikan
3. Apakah anda mampu bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan ?
 - a. Sangat mampu
 - b. Mampu
 - c. Tidak mampu
 - d. Sangat tidak mampu

D. Semangat Kerja

1. Berapa kali saudara absen kerja dalam 1 bulan ?
 - a. tidak pernah
 - b. 1 – 3 kali
 - c. 3 – 5 kali
 - d. > 5 kali
2. Apakah saudara bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam bekerja ?

- a. sangat bersedia
 - b. bersedia
 - c. tidak bersedia
 - d. sangat tidak bersedia
3. Apakah saudara menyukai pekerjaan saudara ?
- a. Sangat menyukai
 - b. Menyukai
 - c. Tidak menyukai
 - d. Sangat tidak menyukai
4. Apakah saudara selalu menaati peraturan yang ada pada instansi ?
- a. Sangat menaati
 - b. Menaati
 - c. Tidak menaati
 - d. Sangat tidak menaati

LAMPIRAN 4

HASIL REKAPITULASI RESPONDEN

No Responden	Jenis Kelamin	Umur	Lama Kerja
1	L	49	14
2	L	37	9
3	L	47	13
4	P	40	10
5	L	53	26
6	P	36	8
7	L	49	13
8	P	39	11
9	L	39	10
10	L	43	11
11	L	53	14
12	L	31	3
13	L	32	7
14	L	48	10
15	L	52	17
16	L	58	30
17	L	38	4
18	L	37	15
19	L	34	6
20	L	51	19
21	L	58	36
22	L	35	9
23	P	37	6
24	L	35	3
25	L	43	10
26	L	35	4

27	L	42	12
28	L	49	10
29	L	35	7
30	P	33	6
31	L	40	9
32	L	36	7
33	L	53	10
34	L	35	4
35	L	52	13
36	L	38	9
37	P	44	10
38	L	54	14
39	L	39	9
40	L	40	12
41	P	36	4
42	L	41	12
43	L	32	4
44	L	39	7
45	L	38	9
46	L	36	8
47	L	55	15
48	L	54	13
49	P	37	7
50	L	38	9
51	L	55	13
52	L	34	3
53	L	39	10
54	P	34	10
55	L	55	14
56	L	41	14

57	L	38	11
58	L	55	13
59	L	48	18
60	L	42	8



LAMPIRAN 5

Jawaban responden

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.7	1.7	1.7
	3.00	1	1.7	1.7	3.3
	4.00	58	96.7	96.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	6.7	6.7	6.7
	3.00	26	43.3	43.3	50.0
	4.00	30	50.0	50.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	10.0	10.0	10.0
	4.00	54	90.0	90.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	20.0	20.0	20.0
	4.00	48	80.0	80.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.7	1.7	1.7
	3.00	9	15.0	15.0	16.7
	4.00	50	83.3	83.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	8.3	8.3	8.3
	4.00	55	91.7	91.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Z.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	10.0	10.0	10.0
	4.00	54	90.0	90.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Z.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	8.3	8.3	8.3
	4.00	55	91.7	91.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Z.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	18.3	18.3	18.3
	4.00	49	81.7	81.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Z.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	6.7	6.7	6.7
	4.00	56	93.3	93.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.7	1.7	1.7
	3.00	8	13.3	13.3	15.0
	4.00	51	85.0	85.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	6.7	6.7	6.7
	3.00	12	20.0	20.0	26.7
	4.00	44	73.3	73.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	8.3	8.3	8.3
	4.00	55	91.7	91.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

LAMPIRAN 6

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.029	-.059	.347**
	Sig. (2-tailed)		.828	.656	.007
	N	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	.029	1	.235	.749**
	Sig. (2-tailed)	.828		.071	.000
	N	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	-.059	.235	1	.523**
	Sig. (2-tailed)	.656	.071		.000
	N	60	60	60	60
X1	Pearson Correlation	.347**	.749**	.523**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	
	N	60	60	60	60

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.078	.302*	.650**
	Sig. (2-tailed)		.554	.019	.000
	N	60	60	60	60
X2.2	Pearson Correlation	.078	1	.576**	.676**
	Sig. (2-tailed)	.554		.000	.000
	N	60	60	60	60
X2.3	Pearson Correlation	.302*	.576**	1	.754**
	Sig. (2-tailed)	.019	.000		.000
	N	60	60	60	60
X2	Pearson Correlation	.650**	.676**	.754**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60

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

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

Correlations

		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z
Z.1	Pearson Correlation	1	.503**	.560**	.356**	.819**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.005	.000
	N	60	60	60	60	60
Z.2	Pearson Correlation	.503**	1	.169	.403**	.585**
	Sig. (2-tailed)	.000		.197	.001	.000
	N	60	60	60	60	60
Z.3	Pearson Correlation	.560**	.169	1	.219	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000	.197		.093	.000
	N	60	60	60	60	60
Z.4	Pearson Correlation	.356**	.403**	.219	1	.607**
	Sig. (2-tailed)	.005	.001	.093		.000
	N	60	60	60	60	60
Z	Pearson Correlation	.819**	.585**	.718**	.607**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60

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

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	-.022	.024	.520**
	Sig. (2-tailed)		.865	.854	.000
	N	60	60	60	60
Y.2	Pearson Correlation	-.022	1	.236	.724**
	Sig. (2-tailed)	.865		.070	.000
	N	60	60	60	60
Y.3	Pearson Correlation	.024	.236	1	.496**
	Sig. (2-tailed)	.854	.070		.000
	N	60	60	60	60
Y	Pearson Correlation	.520**	.724**	.496**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60

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

b. Uji Reliabilitas

X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.677	4

X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.761	4

Z

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	5

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.685	4

c. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Z	Y
N		60	60	60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	11.2833	11.5167	15.5500	11.4167
	Std. Deviation	.82527	.85354	.90993	.86928
Most Extreme Differences	Absolute	.291	.414	.440	.382
	Positive	.193	.286	.310	.251
	Negative	-.291	-.414	-.440	-.382
Test Statistic		.291	.414	.440	.382
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	.000 ^c	.000 ^c	.000 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

LAMPIRAN 7

Analisis Path

X ke Z

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.606 ^a	.367	.344	.69109

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.760	2	7.880	16.499	.000 ^a
	Residual	27.223	57	.478		
	Total	42.983	59			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.785	1.587		1.755	.085
	X1	.396	.136	.383	2.900	.005
	X2	.274	.124	.292	2.216	.031

a. Dependent Variable: z

X Z ke Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.724	.710	.46846

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

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32.294	3	10.765	49.051	.000 ^a
	Residual	12.290	56	.219		
	Total	44.583	59			

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

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.035	1.104		-.937	.353
	X1	.276	.099	.262	2.781	.007
	X2	.211	.087	.221	2.409	.019
	z	.527	.090	.517	5.866	.000

a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 8

Uji asumsi klasik

a. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	X1	.396	.136	.383	2.900	.005	.638	1.567
	X2	.274	.124	.292	2.216	.031	.638	1.567

a. Dependent Variable: z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	X1	.276	.099	.262	2.781	.007	.556	1.798
	X2	.527	.090	.517	5.866	.000	.633	1.579
	Z	.211	.087	.221	2.409	.019	.588	1.702

a. Dependent Variable: Y

b. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	X1	-.144	.087	-.243	-1.656	.103
	X2	-.148	.079	-.275	-1.874	.066

a. Dependent Variable: RES2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.174	.770		2.821	.007
	X1	-.305	.093	-.470	-1.285	.175
	X2	-.018	.061	-.046	-.288	.775
	z	.038	.063	.093	.607	.546

a. Dependent Variable: RES2



LAMPIRAN 9

Uji Hipotesis

a. Uji t

X ke Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.785	1.587		1.755	.085
	X1	.396	.136	.383	2.900	.005
	X2	.274	.124	.292	2.216	.031

X Z ke Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.035	1.104		-.937	.353
	X1	.276	.099	.262	2.781	.007
	X2	.211	.087	.221	2.409	.019
	z	.527	.090	.517	5.866	.000
a. Dependent Variable: Y						

Rekapitulasi Jawaban Responden

a. Variabel x1 dan x2

NO	x1.1	x1.2	x1.3	total x1	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	total x2
1	4	2	4	10	4	4	3	4	15
2	4	2	4	10	3	4	3	3	13
3	4	3	4	11	4	4	4	4	16
4	4	3	4	11	4	4	4	4	16
5	4	3	4	11	4	4	4	4	16
6	4	3	4	11	4	4	3	4	15
7	4	2	4	10	4	4	4	4	16
8	4	3	4	11	4	4	4	4	16
9	4	2	3	9	3	3	3	3	12
10	4	3	4	11	4	4	4	4	16
11	4	3	4	11	4	4	4	4	16
12	4	3	4	11	4	4	4	4	16
13	4	3	4	11	4	4	4	4	16
14	4	3	4	11	4	4	4	4	16
15	4	3	4	11	4	4	4	4	16
16	4	4	3	11	4	4	4	4	16
17	4	3	4	11	4	4	3	4	15
18	4	3	4	11	4	4	4	4	16
19	4	4	4	12	4	4	4	4	16
20	4	3	3	10	3	4	3	4	14
21	4	4	4	12	4	4	4	4	16
22	4	4	4	12	4	4	4	4	16
23	4	4	4	12	4	4	4	4	16
24	4	4	4	12	4	4	4	4	16
25	4	4	4	12	4	4	4	4	16
26	4	4	4	12	4	4	4	4	16
27	4	4	4	12	4	4	4	4	16
28	4	4	4	12	4	4	3	4	15
29	4	4	4	12	4	4	3	4	15
30	4	4	4	12	4	4	4	4	16
31	4	4	4	12	3	3	3	4	13
32	4	4	4	12	4	4	4	4	16
33	4	3	4	11	4	4	4	4	16
34	4	3	4	11	4	4	4	4	16
35	4	3	3	10	3	4	3	4	14
36	4	3	3	10	3	3	4	4	14

37	4	3	4	11	4	4	4	4	16
38	4	3	4	11	4	4	4	4	16
39	4	3	4	11	4	4	4	4	16
40	4	4	4	12	4	4	4	4	16
41	4	3	3	10	4	3	4	3	14
42	4	4	4	12	4	4	4	4	16
43	4	4	4	12	4	4	4	4	16
44	4	4	4	12	4	4	4	4	16
45	4	4	4	12	4	4	4	4	16
46	4	4	4	12	4	4	4	4	16
47	4	4	4	12	4	4	4	4	16
48	4	4	4	12	4	4	4	4	16
49	4	4	4	11	4	4	4	4	16
50	4	4	4	12	4	4	4	4	16
51	4	4	4	10	4	4	4	4	14
52	4	4	4	12	4	4	4	4	16
53	4	3	4	12	4	4	4	4	16
54	4	3	4	12	4	4	4	4	16
55	4	4	4	12	4	4	4	4	16
56	4	3	4	12	4	3	4	4	16
57	4	4	4	12	4	4	4	4	16
58	4	4	4	12	4	4	4	4	16
59	3	4	4	11	4	4	4	3	15
60	2	3	4	9	4	4	3	4	15

d. Variabel z dan y

NO	z1	z2	z3	total z	y1	y2	y3	total y
1	4	2	3	9	4	2	4	10
2	4	4	4	12	4	2	4	10
3	3	4	4	11	4	3	4	11
4	4	4	4	11	4	3	4	11
5	4	4	4	12	4	3	4	11
6	3	4	4	11	4	3	4	11
7	4	3	4	11	4	2	4	10
8	4	4	4	12	4	3	4	11
9	3	3	3	9	4	2	3	9

10	4	4	4	12	4	3	4	11
11	4	4	4	12	4	4	4	12
12	4	4	4	12	4	4	4	12
13	4	4	4	12	4	4	4	12
14	4	4	4	12	4	4	4	12
15	4	4	4	12	4	4	4	12
16	4	4	4	12	4	4	4	12
17	4	3	4	11	4	4	3	11
18	4	3	4	11	4	4	4	12
19	4	4	4	12	4	4	4	12
20	4	4	4	12	2	3	4	9
21	4	4	4	12	4	4	4	12
22	4	4	4	12	4	4	4	12
23	4	4	4	12	4	4	4	12
24	4	4	4	12	4	4	4	12
25	4	4	4	12	4	4	4	12
26	4	4	4	12	4	4	4	12
27	4	4	4	12	4	4	4	12
28	4	4	4	12	4	4	4	12
29	4	4	4	12	4	4	4	12
30	4	4	4	12	4	4	4	12
31	4	4	4	12	4	4	4	12
32	4	4	4	12	4	4	4	12
33	4	4	4	12	4	4	4	12
34	4	4	4	12	4	4	4	12
35	3	3	3	9	4	3	3	10
36	4	3	3	10	4	3	3	10
37	4	4	4	12	4	4	4	12
38	4	4	4	12	4	4	4	12
39	4	4	4	12	4	4	4	12
40	4	4	4	12	4	4	4	12

41	3	4	3	10	3	4	3	10
42	4	4	4	12	4	4	4	12
43	4	4	4	12	4	4	4	12
44	4	4	4	12	4	4	4	12
45	4	4	4	12	4	4	4	12
46	4	4	4	12	4	4	4	12
47	3	4	4	11	3	4	4	11
48	3	3	4	10	3	3	4	10
49	3	4	4	12	3	4	4	12
50	4	3	4	12	4	3	4	12
51	3	4	4	10	3	4	4	10
52	4	4	4	12	4	4	4	12
53	4	4	4	12	4	4	4	12
54	4	4	4	12	4	4	4	12
55	4	4	4	12	4	4	4	12
56	4	4	4	12	4	4	4	12
57	3	4	4	11	3	4	4	11
58	3	4	4	10	3	4	4	10
59	3	4	4	11	3	4	4	11
60	4	3	4	11	4	3	4	11

