

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
DISIPLIN KERJA KARYAWAN PDAM INTAN BANJAR,
BANJARBARU, KALIMANTAN SELATAN**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**



Disusun oleh:

**Halim Sulistianto
NIM. 15808147009**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN - JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2018**

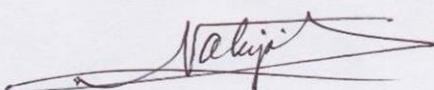
**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
DISIPLIN KERJA KARYAWAN PDAM INTAN BANJAR,
BANJARBARU, KALIMANTAN SELATAN**

SKRIPSI

Oleh:
Halim Sulistianto
NIM. 15808147009

Telah disetujui dan disahkan pada tanggal 26 Maret 2018
Untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta

Disetujui,
Dosen Pembimbing



Prof. Dr. Nahiyyah Jaidi F, M.Pd.
NIP. 19520 108 197803 2 001

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul:

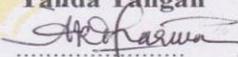
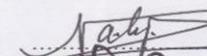
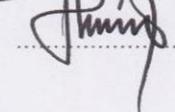
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PDAM INTAN BANJAR, BANJARBARU, KALIMANTAN SELATAN

Oleh:

Halim Sulistianto
NIM. 15808147009

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 4 April 2018 dan
dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Arum Darmawati, M.M.	Ketua Penguji		3.5.2018
Prof. Dr. Nahiyyah Jaidi, M.Pd.	Sekretaris Penguji		25.5.2018
M. Lies Endarwati, M.Si.	Penguji Utama		26.4.2018

Yogyakarta, 4 Mei 2018

Fakultas Ekonomi

Dekan,

Dr. Sugiharsono, M.Si

NIP. 19550328 1983031 002

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Halim Sulistianto
NIM : 15808147009
Jurusan/Prodi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Yogyakarta
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan PDAM Intan Banjar, Banjarbaru, Kalimantan Selatan

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain atau telah dipergunakan dan diterima sebagai persyaratan dalam penyelesaian studi pada universitas lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti penulisan karya ilmiah yang lazim.

Yogyakarta, 26 Maret 2018

Yang menyatakan,



Halim Sulistianto
NIM. 15808147009

MOTTO

Hai orang-orang beriman, jadikan sabar dan shalatmu sebagai penolongmu,
sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”

(Al Baqarah: 153)

“Dan sebaik-baiknya manusia adalah yang paling bermanfaat
bagi orang lain”

(HR. Thabranī dan Daruquthnī)

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahirabbil'alamin.....

Akhirnya aku sampai ke titik ini, sepercik keberhasilan yang Engkau hadiahkan padaku ya Rabb. Tak henti-hentinya aku mengucap syukur pada_Mu ya Rabb, serta shalawat dan salam kepada Rasulullah SAW dan para sahabat yang mulia. Semoga karya ini menjadi amal shaleh bagiku dan menjadi kebanggaan bagi keluargaku tercinta.

Ku persembahkan karya ini...

1. Untuk Ayah dan Ibuku yang menginjeksikan segala idealisme, prinsip, edukasi dan kasih sayang berlimpah dengan wajah datar menyimpan kegelisahan ataukah perjuangan yang tidak pernah ku ketahui, namun tenang dengan penuh kesabaran dan pengertian luar biasa telah memberikan segalanya untukku.
2. Untuk Kakak terima kasih tiada tara atas segala dukungan yang telah diberikan selama ini semoga dapat menggapai keberhasilan juga di kemudian hari.

Akhir kata, semoga skripsi ini membawa kebermanfaatan. Jika hidup bisa ku ceritakan di atas kertas, entah berapa banyak yang dibutuhkan hanya untuk ku ucapkan terima kasih.

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
DISIPLIN KERJA KARYAWAN PDAM INTAN BANJAR,
BANJARBARU, KALIMANTAN SELATAN**

Oleh:

Halim Sulistianto
NIM. 15808147009

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan PDAM Intan Banjar, (2) pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan PDAM Intan Banjar, dan (3) pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan PDAM Intan Banjar.

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan yang berada di PDAM Intan Banjar Banjarbaru adalah 117 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PDAM Intan Banjar ($\beta = 0,177$; $p=0,005^{**}$), (2) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PDAM Intan Banjar ($\beta = 0,330$; $p=0,000^{***}$), (3) Motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PDAM Intan Banjar (F hitung = 40,159; $p=0,000^{***}$).

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja

**THE EFFECT OF MOTIVATION OF WORK AND COMPENSATION TO
THE EMPLOYEES WORK DISCIPLINE PDAM INTAN BANJAR,
BANJARBARU, SOUTH KALIMANTAN**

By:

Halim Sulistianto
NIM. 15808147009

ABSTRACT

The purpose of this research is to know: (1) influence of work motivation to work discipline of PDAM Intan Banjar employee, (2) influence of compensation to work discipline of PDAM Intan Banjar employee, and (3) influence of work motivation and compensation to work discipline of PDAM Intan Banjar employee.

This research includes causal associative research with quantitative approaches. Population of this research is employees who are in PDAM Intan Banjar Banjarbaru is 117 people. Data were collected with questionnaires that have been tested for validity and reliability. Data analysis technique used is multiple regression.

*The result of the research shows that: (1) work motivation has positive and significant effect to employee work discipline PDAM Intan Banjar ($\beta = 0,177$; $p = 0,005^{**}$); (2) compensation has positive and significant effect to work discipline employees of PDAM Intan Banjar ($\beta = 0,330$; $p = 0,000^{***}$); (3) Work motivation and compensation have positive and significant effect on employee work discipline PDAM Intan Banjar (F count = 40,159; $p = 0,000^{***}$).*

Keywords: Work Motivation, Compensation, and Work Discipline

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang senantiasa melimpahkan segala rahmat, karunia, dan petunjuk-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul ‘Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan PDAM Intan Banjar, Banjarbaru, Kalimantan Selatan”, ini dengan baik.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penulis dengan ketulusan dan kerendahan hati ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah dengan ikhlas memberikan masukan dan kontribusi berarti dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini, antara lain:

1. Prof. Dr. Sutrisna Wibawa, M.Pd., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
4. Prof. Dr. Nahiyah Jaidi F, M.Pd., selaku Dosen Pembimbing skripsi yang selama ini penuh kesabaran memberikan bimbingan, motivasi, serta arahan dalam menyempurnakan skripsi ini.
5. M. Lies Endarwati, M.Si., selaku Pengaji Utama skripsi yang telah meluangkan waktunya dan banyak memberi masukan, koreksi serta arahan agar skripsi ini lebih baik lagi.

6. Arum Darmawati, M.M., selaku Ketua Pengaji terima kasih atas kesempatan waktu dan saran-saran yang diberikan untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh dosen dan staf Jurusan Manajemen maupun Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu selama proses perkuliahan.
8. Sahabat-sahabat Manajemen angkatan 2015 dan kelas SDM khususnya PKS, teman-teman KKN termakasih atas dukungan dan doanya.
9. Untuk Logita franandiyanti yang selalu memberikan semangat setiap saat tanpa henti.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan, Namun demikian, merupakan harapan besar bagi penulis bila skripsi ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi satu karya yang bermanfaat.

Penulis

Halim Sulistianto
NIM. 15808147009

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	14
C. Batasan Masalah.....	14
D. Rumusan Masalah	15
E. Tujuan Penelitian	15
F. Manfaat Penelitian.....	16
BAB II. KAJIAN TEORI.....	17
A. Landasan Teori.....	17
1. Disiplin Kerja	17
2. Motivasi Kerja	25
3. Kompensasi	29
B. Penelitian yang Relevan	34
C. Kerangka Pikir	35
D. Paradigma Penelitian.....	39
E. Hipotesis Penelitian.....	39
BAB III. METODE PENELITIAN	40
A. Desain Penelitian.....	40
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	40
C. Definisi Operasional Variabel.....	40
D. Populasi Penelitian	44
E. Teknik Pengumpulan Data	45

F. Instrumen Penelitian	47
G. Uji Instrumen	48
H. Teknik Analisis Data	52
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	58
A. Hasil Penelitian	58
1. Analisis Deskriptif	58
2. Uji Prasyarat Analisis.....	64
3. Pengujian Hipotesis.....	67
B. Pembahasan	70
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	76
A. Simpulan	76
B. Keterbatasan Penelitian	76
C. Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN	82

DAFTAR TABEL

1.	Hasil Pra Survey Mengenai Indikator Rendahnya Disiplin Kerja Karyawan.....	3
2.	Data Keterlambatan Karyawan PDAM Intan Banjar Periode Bulan Januari-Juni 2017	4
3.	Tingkat Keluhan Pelanggan PDAM Intan Banjar Banjarbaru	5
4.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Karyawan PDAM Intan Banjar	7
5.	Data Absensi Karyawan PDAM Intan Banjar Periode Januari-Juni 2017.....	9
6.	Data Gaji Karyawan PDAM Intan Banjar.....	11
7.	Populasi Penelitian.....	45
8.	Kisi-kisi Instrumen.....	47
9.	Hasil Uji CFA.....	49
10.	<i>Mean, Standar Deviation, AVE, Corelation, dan Croanbach Alpha</i>	50
11.	<i>Average Variance Extracted, Square Corelation, dan Discriminant Validity</i>	50
12.	Hasil Uji Reabilitas	51
13.	Karakteristik Karyawan Berdasarkan Umur	59
14.	Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
15.	Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir	60
16.	Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Kerja	61
17.	Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja	62
18.	Kategorisasi Variabel Kompensasi	63
19.	Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja	64
20.	Hasil Uji Normalitas	65
21.	Hasil Uji Linieritas.....	65
22.	Hasil Uji Multikolinieritas.....	66
23.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	67
24.	Rangkuman Hasil Analisis Regresi	68
25.	Ringkasan Hasil Hipotesis.....	70

DAFTAR GAMBAR

1. Paradigma penelitian.....	39
------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran:

1.	Kuesioner Penelitian	83
2.	Data Validitas dan Reliabilitas	88
3.	Data Penelitian.....	91
4.	Data Karakteristik Responden	95
5.	Data Kategorisasi	98
6.	Hasil Uji Validitas CFA Tahap I	101
7.	Hasil Uji Validitas CFA Tahap II	102
8.	Hasil Uji Reliabilitas	103
9.	Hasil Uji Korelasi <i>Product Moment</i>	104
10.	Perhitungan Diskriminan.....	105
11.	Hasil Uji Karakteristik Responden	106
12.	Rumus Perhitungan Kategorisasi.....	107
13.	Hasil Uji Deskriptif	108
14.	Hasil Uji Kategorisasi	110
15.	Hasil Uji Normalitas	111
16.	Hasil Uji Linieritas	112
17.	Hasil Uji Multikolinieritas.....	113
18.	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	114
19.	Hasil Uji Regresi Berganda	115

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berbagai macam visi dan misi ditetapkan oleh sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting didalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkannya tersebut, oleh karena itu dibutuhkan kualitas sumber daya manusia yang berkompeten dan selaras dengan tujuan perusahaan. Perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja sumber daya manusia secara maksimal untuk mendapatkan hasil sesuai dengan apa yang perusahaan harapakan.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Intan Banjar adalah perusahaan milik daerah yang memiliki fungsi dan tugas pokok menyelenggarakan pengelolaan air minum untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat mencakup aspek sosial, kesejahteraan dan pelayanan umum. Pekerjaan yang berhubungan dengan pelayanan publik ini menuntut seorang karyawan PDAM Intan Banjar harus dapat memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat. Sebagai perusahaan milik daerah, PDAM Intan Banjar memiliki misi yaitu salah satunya menjadikan pelanggan puas, karyawan ikhlas, sejahtera dan profesional. Hal yang perlu diperhatikan untuk merealisasikan misi tersebut, maka masalah kedisiplinan merupakan peran

penting sebagai upaya meningkatkan pelayanan yang prima di PDAM Intan Banjar Banjarbaru.

Kedisiplinan menjadi alat utama ketaatan dan kepatuhan terhadap batasan-batasan yang ditetapkan oleh organisasi baik berupa *job description*, peraturan organisasi, maupun target kerja. Ketika tidak ada dorongan untuk melakukan kedisiplinan maka hal-hal tersebut akan sulit untuk terwujud. Kedisiplinan kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi karyawan yang berpengaruh terhadap organisasi. Organisasi perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh karyawan saat bekerja. Jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan maupun sesuatu yang dianulir dari fakta yang ada sebaiknya perusahaan menetapkan hukuman bagi karyawannya. Atasan pun sebaiknya mengetahui dan melaksanakan aturan yang ada diperusahaan (Belizzi dan Hasty, 2000: 189).

Penelitian tentang disiplin kerja begitu penting karena dapat menciptakan tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, dengan adanya disiplin kerja dapat menciptakan semangat, gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dimana karyawan dengan semangat kerja yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik, tepat waktu, dan tidak pernah membolos. Karyawan akan semangat untuk berangkat kerja sehingga disiplin kerjanya menjadi tinggi (Siagian, 2011: 128).

Menurut Sudarmanto (2011: 89) seorang karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dapat dilihat dari: ketepatan waktu, menggunakan

peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab tinggi, dan ketaatan terhadap aturan kantor. Namun, menurut keterangan dari Kepala PDAM Intan Banjar Banjarbaru diketahui bahwa selama ini rendahnya disiplin karyawan diindikasikan oleh beberapa hal yang tersaji pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Pra Survei Mengenai Indikator Rendahnya Disiplin Kerja Karyawan

No	Indikator Rendahnya Disiplin Kerja Karyawan	Frekuensi	Persentase
1	Ketidaktepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas	19	31,7%
2	Karyawan tidak menggunakan peralatan kantor dengan baik	9	15,0%
3	Tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang dijalankan masih rendah	15	25,0%
4	Karyawan tidak menaati peraturan kantor	17	28,3%
Total		60	100

(Sumber: Hasil Survei pada PDAM Intan Banjar,Banjarbaru Tahun 2017)

Tabel 1. di atas menunjukkan hasil surveI sebanyak 19 orang (31,7%) indikator rendahnya disiplin kerja dilihat dari ketidaktepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas, sebanyak 9 orang (15,0%) mengatakan bahwa rendahnya disiplin kerja dilihat dari karyawan tidak menggunakan peralatan kantor dengan baik. Sementara itu, sebanyak 15 orang (25,0%) mengatakan bahwa rendahnya disiplin kerja dilihat dari tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang dijalankan masih rendah, dan sebanyak 17 orang (28,3%) rendahnya disiplin kerja karyawan dilihatdari karyawan tidak menaati peraturan kantor.

Rendahnya disipilin kerja ditinjau dari indikator ketepatan waktu dibuktikan dari tingkat keterlambatan kerja karyawan pada bulan Januari-Juni 2017 seperti yang terlihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Data Keterlambatan Karyawan PDAM Intan Banjar Periode Bulan Januari-Juni 2017

Bulan	Total Karyawan	Jumlah Karyawan yang Terlambat	Percentase
Januari	117	15	12,8%
Februari	117	16	13,7%
Maret	117	18	15,4%
April	117	14	12,0%
Mei	117	21	17,9%
Juni	117	27	23,1%
Rata-rata			15,8%

(Sumber: Bagian SDM PDAM Intan Banjar, Banjarbaru Tahun 2017)

Berdasarkan pada Tabel 2 dijelaskan bahwa tingkat keterlambatan karyawan selama bulan Januari hingga Juni 2017. Rata-rata keterlambatan jumlah karyawan yang datang terlambat selama bulan Januari-Juni sebesar 15,8%. Pada bulan Januari sebanyak 15 atau 12,8% karyawan, pada bulan Februari sebanyak 16 atau 13,7%, pada bulan Maret sebanyak 18 orang 15,4%, pada bulan April sebanyak 14 orang atau 12,0%, pada bulan Mei 21 orang atau 17,9%, dan pada bulan Juni sebanyak 27 orang atau 23,1%, pada bulan Juni mengalami kenaikan keterlambatan tertinggi pada karyawan PDAM Intan Banjar sebesar 5,1%. Sementara itu, rata-rata tingkat keterlambatan karyawan PDAM Intan Banjar mencapai 15,8% tergolong tinggi karena melebihi dari batas yang ditolerir sebesar 5% (Izzati, 2011: 211).

Indikator kedua yang dapat digunakan untuk melihat tingkat kedisiplinan karyawan yaitu kedisiplinan dalam menggunakan peralatan kantor dengan baik. Berdasarkan hasil observasi di lapangan dan hasil dari wawancara dengan bagian Satuan Pengawas Internal (SPI) masih terlihat karyawan yang tidak disiplin dalam menggunakan peralatan kantor.

penggunaan peralatan kerja belum optimal, sehingga cenderung menghambat pekerjaan. Hasil wawancara dengan bagian Satuan Pengawas Internal (SPI) mengatakan masih adanya kelalaian karyawan dalam menggunakan peralatan perbaikan pipa, sehingga terjadi keterlambatan dalam menyelesaikan perbaikan.

Indikator ketiga yang dapat digunakan untuk melihat tingkat kedisiplinan karyawan yaitu tanggung jawab tinggi. Karyawan PDAM Intan Banjar Banjar baru belum sepenuhnya memiliki tanggungjawab yang tinggi pada pekerjaan mereka. Hal ini terlihat dari munculnya keluhan pelanggan yang lambat untuk diselesaikan. Keluhan ini terkait dengan kebocoran air dan distribusi air keruh sebagaimana tersaji pada Tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3. Tingkat Keluhan Pelanggan PDAM Intan Banjar Banjarbaru

No	Uraian Keluhan	Jumlah Pengaduan		
		Maret 2017	April 2017	Mei 2017
1.	Kebocoran Air	36	40	47
2.	Distribusi Air Keruh	7	8	11

(Sumber: Bagian Pengawasan Internal PDAM Intan Banjar Banjarbaru, Agustus 2017)

Berdasarkan pada Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa karyawan PDAM Intan Banjar Banjarbaru belum sepenuhnya memiliki tanggung jawab yang tinggi pada pekerjaan mereka. Hal ini terlihat dari munculnya keluhan pelanggan yang lambat untuk diselesaikan. Banyaknya jumlah pengaduan ini menyebabkan keluhan dari pelanggan tidak bisa dengan langsung ditangani oleh karyawan PDAM Intan Banjar Banjarbaru.

Pada hasil wawancara dengan bagian pengawasan internal, rendahnya tanggung jawab karyawan juga terlihat dari prosedur dalam penyampaian

laporan pengajuan kebutuhan kantor yang bermasalah. Prosedur yang dilakukan sebenarnya harus melalui kepala bagian dan diserahkan kepada divisi yang bersangkutan. Namun, seringkali kepala bagian lupa atau sibuk, sehingga laporan tersebut tidak ditindaklanjuti, yang berdampak pada keterlambatan tugas, sehingga karyawan yang bersangkutan langsung menyerahkan laporan kepada divisi yang bersangkutan.

Indikator keempat yang dapat digunakan untuk melihat tingkat kedisiplinan karyawan yaitu ketataan terhadap aturan kantor. Hasil observasi menunjukkan bahwa beberapa karyawan belum menaati peraturan yang telah ditetapkan seperti pada saat jam kerja dimulai masih terlihat beberapa karyawan yang berada di luar ruangan mengobrol dengan rekan kerja lainnya dan melakukan aktivitas yang tidak berhubungan dengan pekerjaan kantor. Selain itu, beberapa karyawan sudah berada di kantin sebelum waktu istirahat, dan beberapa karyawan terlambat kembali ke ruangan setelah jam istirahat berakhir.

Menurut Martoyo (2007:165) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain: motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, kesejahteraan yang terkait kompensasi, dan penegakan disiplin lewat hukum (*law enforcement*). Helmi (1996:38) merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua faktor yaitu faktor kepribadian dan faktor lingkungan. Sementara itu, terdapat faktor-faktor yang diindikasikan mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan PDAM Intan Banjar yang diketahui melalui pra survei dengan cara

menyebarluaskan angket kepada karyawan PDAM Intan Banjar yang berisi pertanyaan terbuka yaitu “faktor apa yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan?”. Berikut ini data hasil pra survey yang dilakukan pada 20 orang karyawan PDAM Intan Banjar.

Tabel 4. Faktor-faktor yang Diindikasikan Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Karyawan PDAM Intan Banjar

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan	Jumlah Jawaban
Motivasi kerja	16
Lingkungan kerja	4
Kompensasi	14
Gaya Kepemimpinan	4
Budaya organisasi	2
Total	40

(Sumber: Hasil Survei pada PDAM Intan Banjar, Banjarbaru Tahun 2017)

Setiap karyawan dari 40 responden menjawab mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan PDAM Intan Banjar. Pada Tabel 4 terlihat bahwa motivasi kerja mendapatkan jawaban terbanyak sebanyak 16 dan kompensasi mendapat jawaban sebanyak 14.

Mangkunegara (2012: 51) menjelaskan motivasi terbentuk dari sikap (*attitute*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau setuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Menurut Purba (2007: 5), motivasi merupakan suatu motif yang mendorong dan memberikan semangat kerja kepada bawahan, memberikan kekuatan terhadap aktivitas-aktivitas dan mengarahkan tingkah laku bawahan

agar mengarah pada sasaran yang ingin dicapai. Dengan adanya motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan di dalam perusahaan maka akan dapat berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan dan dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang menjadi target perusahaan. Motivasi yang berkelanjutan berdampak positif untuk mendukung kinerja karyawan.

Seorang karyawan dikatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila, didalam dirinya memiliki arah perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*), tingkat kegigihan (*level of persistence*). Arah perilakumengacu pada perilaku yang dipilih karyawan untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan. Tingkat usaha menunjukkan seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya. Tingkat kegigihan menunjukkan ketika menghadapi rintangan, jalan buntu, dan tembok batu, seberapa keras seseorang tetap mencoba untuk menunjukkan perilakunya dengan baik (George and Jones, 2005: 175).

Arah perilaku (*need of behaviour*) yakni karyawan yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaan dan organisasi dapat ditunjukkan dari tingkat absensi yang rendah. Perilaku karyawan PDAM selama bulan Januari-Juni 2017 menunjukkan sikap yang positif dengan jumlah absensi yang rendah. Hal ini dapat ditunjukkan dari data absensi pada Tabel 5, sedangkan pada bulan Juni tingkat absensi karyawan mengalami peningkatan.

Tabel 5. Data Absensi Karyawan PDAM Intan Banjar Periode Januari - Juni 2017

Bulan	Jumlah Karyawan	Absen	Percentase (%)
Januari	117	4	3,4%
Februari	117	7	6,0%
Maret	117	6	5,1%
April	117	5	4,3%
Mei	117	7	6,0%
Juni	117	10	8,5%
Jumlah			5,6%

(Sumber: Bagian SDM PDAM Intan Banjar, Banjarbaru Tahun 2017)

Berdasarkan Tabel 5 terlihat bahwa tingkat absensi karyawan dalam hal ini yang tidak hadir tanpa keterangan, selama bulan Januari hingga Juni relatif rendah. Selama bulan Januari-Februari jumlah karyawan yang absen sebanyak 4 orang atau 3,4%, bulan Maret sebanyak 7 orang atau 6,0%, bulan April sebanyak 5 orang atau 4,3%, bulan Mei sebanyak 7 orang atau 6,0% dan tertinggi pada bulan Juni sebanyak 10 orang atau 8,5%.

Tingkat usaha (*level of effort*) menunjukkan seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya. Dari wawancara dengan beberapa karyawan pada bulan Juli di PDAM Intan Banjar diketahui bahwa selama ini karyawan tidak memiliki inisiatif untuk memperbaiki hasil kerja yang kurang baik, tidak teliti baik pada awal bekerja maupun jam kerja telah usai. Oleh karena itu tingkat usaha para karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja masih rendah.

Indikator lain mengenai motivasi ialah tingkat kegigihan (*level of persistance*) hasil observasi melalui wawancara karyawan PDAM Intan Banjar dalam bekerja dapat ditunjukkan pada sikap karyawan apabila mendapatkan teguran. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan PDAM Intan

Banjar, mengungkapkan bahwa apabila karyawan melakukan kesalahan maka akan ada teguran yang didapatkan. Teguran tersebut dapat berupa teguran lisan, teguran tertulis, ataupun penurunan pangkat tergantung dengan tingkat kesalahan yang diperbuat. Namun, ada juga karyawan yang terkadang apabila mendapatkan teguran maka karyawan tersebut hanya mengindahkan teguran pada saat itu saja, setelah itu akan mengulanginya lagi. Pelanggaran yang sering diulangi adalah keterlambatan karena karyawan yang datang terlambat hanya akan mendapatkan hukuman berupa pengurangan tunjangan makan, dimana karyawan yang melakukan pelanggaran menganggap tunjangan makan cukup kecil sehingga karyawan tersebut tidak masalah apabila mendapatkan pengurangan tunjangan.

Faktor lain yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan yaitu kompensasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Prabowo dan Djastuti membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Kompensasi bagi karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menjadi pendorong dalam bekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan disiplin kerja. Perusahaan dianggap sering tidak adil dalam menerapkan manajemen kompensasi. Selain itu, percepatan besaran kompensasi jauh lebih lambat dibandingkan dengan percepatan peningkatan biaya hidup yang melambung tinggi. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif agar bekerja keras dan untuk mencapai kinerja yang semakin tinggi.

Adapun jenis kompensasi yang diberikan oleh PDAM Intan Banjar kepada para karyawannya yaitu kompensasi finansial. Kompensasi finansial didefinisikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan, yang terbagi atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung terdapat dalam bentuk tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan. Selain itu, kompensasi juga dapat berupa penghargaan *non financial* (Dessler, 2009: 46).

Kompensasi finansial langsung dapat berupa gaji dan insentif. Gaji adalah penerimaan finansial secara langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Berikut daftar gaji karyawan berdasarkan golongan.

Tabel 6. Data Gaji Karyawan PDAM Intan Banjar

Golongan	Jumlah Gaji Per Bulan
Golongan A	Rp1.500.000 – 3.000.000
Golongan B	Rp2.500.000 – 4.000.000
Golongan C	Rp3.000.000 – 5.500.000
Golongan D	Rp4.000.000 – 7.000.000

(Sumber: Bagian SDM PDAM Intan Banjar, Banjarbaru Tahun 2017)

Data gaji pada Tabel 6 berdasarkan keputusan direksi Perusahaan Daerah Air Minum Intan Banjar Kabupaten Banjar Nomor: 06 Tahun 2006 tentang gaji pokok pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Intan Banjar. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan Bagian SDM dan karyawan PDAM Intan Banjar, beberapa karyawan merasa gaji yang diterimanya tidak sesuai dengan apa yang dikorbankan untuk perusahaan serta

tanggung jawab yang dipegang. Berdasarkan permasalahan tersebut, dapat dikatakan bahwa karyawan merasa masih kurang diperhatikan penghasilannya oleh perusahaan.

Kompensasi finansial juga dapat berupa insentif. Insentif adalah tambahan finansial secara langsung yang diterima karyawan diluar gaji pokok. Insentif yang didapat oleh karyawan PDAM Intan Banjar adalah uang yang didapatkan karyawan dari tugas khusus yang diberikan oleh perusahaan seperti dinas luar kota. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan beberapa karyawan, karyawan merasa insentif yang diberikan oleh perusahaan masih kecil. Sedangkan untuk pemberian bonus kepada karyawan berdasarkan kinerja alat ukur yang digunakan oleh PDAM Intan Banjar untuk mengukur kinerja adalah *Key Performance Indicator* (KPI) bonus akan diberikan apabila karyawan memenuhi target yang telah ditetapkan. Setiap bagian/divisi mendapatkan jumlah nominal yang sama sedangkan bonus antara pimpinan dengan staff besarnya berbeda (Hasil wawancara peneliti dengan Bagian Satuan Pengawasan Internal/SPI).

Kompensasi finansial tidak langsung dapat dilihat dari tunjangan. Tunjangan adalah bentuk pemberian finansial dari perusahaan kepada karyawan berdasarkan syarat tertentu guna meningkatkan dan menjaga kinerja karyawan. Adapun tunjangan yang diberikan kepada karyawan yaitu, tunjangan keluarga, tunjangan makan, tunjangan perumahan, tunjangan jabatan, tunjangan hari raya. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan karyawan, diketahui masih adanya karyawan yang belum

merasa puas dengan pemberian tunjangan tersebut. Beberapa karyawan merasa tunjangan jabatan dan tunjangan makan dirasa kurang dengan kebutuhan mereka. Karyawan mengharapkan perusahaan mampu memberikan tunjangan yang lebih baik.

Kompensasi tidak langsung dapat dilihat dari segi fasilitas. Fasilitas adalah salah satu sarana non tunai yang yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk mendukung penyelesaian tugas lebih baik, cepat dan tepat. Penyediaan fasilitas di PDAM Intan Banjar dirasakan sudah baik oleh karyawan. PDAM Intan Bajar sudah memberikan fasilitas yang memadai untuk membantu para karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan baik. Fasilitas yang diberikan berupa mesin scan, fotocopy, pendingin ruangan dan komputer, adapun fasilitas yang diberikan perusahaan secara langsung kepada karyawan berupa fasilitas mobil dinas dan fasilitas komunikasi tetapi fasilitas tersebut hanya karyawan yang memiliki jabatan sedangkan staff tidak mendapatkannya.

Kompensasi *non financial* diwujudkan dalam bentuk penghargaan. Menurut beberapa karyawan PDAM Intan Banjar Banjarbaru selama ini karyawan belum mendapatkan pengakuan terhadap tugas-tugas yang telah dijalankan. Selain itu, adanya kebijakan promosi belum sepenuhnya membantu dalam meningkatkan karir karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan pada penelitian ini dibatasi untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas. Peneliti membatasi masalah penelitian pada “Pengaruh Motivasi

Kerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan PDAM Intan Banjar, Kota Banjarbaru, Kalimantan Selatan”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka masalah dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut:

1. Tingkat keterlambatan karyawan selama bulan Januari hingga Juni 2017 mengalami peningkatan.
2. Karyawan yang tidak disiplin dalam dalam menggunakan peralatan kantor.
3. Penggunaan peralatan kerja belum optimal, sehingga cenderung menghambat pekerjaan.
4. Karyawan PDAM Intan Banjar baru belum sepenuhnya memiliki tanggung jawab yang tinggi pada pekerjaan mereka.
5. beberapa karyawan belum menaati peraturan yang telah ditetapkan.
6. Kesempatan promosi di PDAM Intan Banjar sangat sulit didapatkan.
7. Perusahaan belum adil dalam menerapkan manajemen kompensasi bagi para karyawan.
8. Beberapa karyawan merasa gaji yang diterimanya tidak sesuai dengan apa yang dikorbankan untuk perusahaan serta tanggung jawab yang dipegang.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka peneliti membatasi masalah pada pengaruh motivasi kerja dan

kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan PDAM Intan Banjar, Kota Banjarbaru, Kalimantan Selatan untuk menghindari terjadinya pembahasan yang lebih luas.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan diatas maka penyusunan rumusan masalah dalam penelitian ini meliputi:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan PDAM Intan Banjar?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan PDAM Intan Banjar?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan PDAM Intan Banjar?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh:

1. Motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan PDAM Intan Banjar.
2. Kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan PDAM Intan Banjar.
3. Motivasi kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan PDAM Intan Banjar.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini antara lain:

- 1. Bagi Akademis**

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

- 2. Bagi Instansi**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan serta referensi manajemen dalam meningkatkan kualitas pelayanan PDAM yang lebih baik dalam upaya meningkatkan disiplin kerja berkaitan dengan motivasi kerja dan kompensasi.

- 3. Bagi Penulis**

Penelitian ini bermanfaat dalam mengembangkan dan mengimplementasikan ilmu yang telah diperoleh selama kuliah khususnya mengenai motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Simamora (2004: 234) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. 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 (Rivai, 2011: 825).

Hasibuan (2014: 444) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Handoko (2008: 208) disiplin adalah “kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”. Pendapat lain mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan “suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi” (Helmi, 1996: 37).

Disiplin kerja menurut Sinungan (2005: 18) adalah “sebagai sikap mental tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu”. Menurut Sudarmanto (2009: 227) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman tercapai. Peraturan tanpa diimbangi dengan pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarannya

bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap yang tercermin dari perbuatan atau tingkah laku karyawan, berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas karyawan akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin.

Dari beberapa pengertian di atas yang digunakan sebagai landasan dalam penelitian ini adalah pendapat Sudarmanto (2009: 227) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

b. Faktor Disiplin Kerja

Adapun faktor-faktor penting dalam pembentukan disiplin kerja menurut Martoyo (2007: 65) antara lain:

1) Motivasi

Motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Kondisi mental seseorang atau

para karyawan dalam mengambil tindakan didorong oleh motivasi agar mau belajar giat yang mengarah pada pencapaian kebutuhan, sehingga dapat melakukan tugas pekerjaannya dengan baik apabila mereka mempunyai motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya yang pada akhirnya para karyawan dapat mencapai tingkat disiplin yang tinggi.

2) Pendidikan dan latihan

Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Sedangkan latihan ialah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dengan kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Pendidikan dan latihan membantu karyawan dalam memahami pengetahuan praktis guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan dalam usaha mencapai tujuan.

3) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin dalam beraktivitas harus mampu mempengaruhi perilaku bawahannya agar dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaannya. Keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dapat dicapai

dengan rasa disiplin dalam melaksanakan tugasnya dan menjadi tugas bagi seorang pemimpin untuk dapat menggerakkan, membimbing dan memotivasi semangat karyawan agar tujuan organisasi tercapai.

4) Kesejahteraan terkait dengan Kompensasi

Untuk menggerakkan disiplin tidak hanya cukup dengan sanksi saja, tetapi untuk menggerakkan disiplin perlu imbalan kesejahteraan. Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijakan bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. Faktor kesejahteraan juga terkait dengan pemberian kompensasi untuk karyawan. Menurut Dessler (2009: 46) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjannya karyawan itu.

5) Penegakan disiplin melalui hukum

Dalam hal ini disiplin menghendaki sanksi yaitu kepastian dan harusan. Kepastian dan keharusan disini dimaksudkan bahwa barang siapa yang melanggar dan mengabaikan peraturan yang telah ditetapkan akan menerima tindakan. Akan tetapi, tindakan pendisiplinan yang diambil bukanlah semata-mata memberikan hukuman tetapi mengembangkan. Dengan demikian seseorang memimpin dapat memberikan sanksi harus membantu

menerapkannya dengan pantas sesuai dengan pelanggaran yang dibuat oleh bawahannya. Dengan kedisiplinan seseorang pemimpin harus benar-benar bersikap adil, dengan sikap adil akan menutup kemungkinan sanksi yang tidak sesuai dengan bobot pelanggaran yang dilakukan. Pada dasarnya seseorang yang berada dalam lingkungan yang berdisiplin dapat memberikan keuntungan bagi orang tersebut, karena kebiasaan disiplin tersebut akan mempengaruhi dirinya, apalagi seorang pemimpin yang selalu memberi arahan, motivasi, keadilan dalam berdisiplin serta pengawasan yang sebaik mungkin pada karyawannya, hal ini bisa sangat membantu pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pemaparan teori di atas penelitian ini menggunakan faktor motivasi kerja dan kompensasi yang menjadi variabel independen dalam mempengaruhi disiplin kerja.

c. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sudarmanto (2009: 228) indikator dari disiplin kerja yaitu:

- a. Ketepatan waktu: para karyawan datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
- b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik: sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

- c. Tanggung jawab tinggi: karyawan yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
- d. Ketaatan terhadap aturan kantor: karyawan memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/ identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

d. Efek Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Siagian (2011: 128) bentuk disiplin yang baik akan berdampak pada:

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dimana karyawan dengan semangat kerja yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik, tepat waktu, dan tidak pernah membolos. Karyawan akan semangat untuk berangkat kerja sehingga disiplin kerjanya menjadi tinggi.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya.

- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan. Disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi perusahaan untuk sekedar melakukan pemberian diaspek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Disiplin kerja akan berpengaruh besar pada kinerja perusahaan. Ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi perusahaan untuk sekedar melakukan pemberian diaspek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

e. Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja

Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan pembinaan disiplin kerja karyawan adalah untuk kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan. Menurut Sastrohadiwiryo (2003: 291) tujuan pembinaan disiplin kerja karyawan adalah:

- 1) Agar karyawan menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- 2) Mampu melaksanakan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Mampu menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- 4) Mampu bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- 5) Karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi kerja berasal dari kata latin *moveare* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Menurut Luthans (2006: 270) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukan untuk memenuhi tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah tindakan sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Grifin, 2003:38). Motivasi

kerja mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi kerja tersebut adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya (Siagian, 2011: 287). Menurut George and Jones (2005: 175) motivasi kerja adalah suatu kekuatan psikologis di dalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang di dalam organisasi, tingkat usaha, dan kegigihan di dalam menghadapi rintangan.

Mangkunegara (2012: 61) juga menjelaskan pengertian motivasi kerja yang terbentuk dari sikap (*attitute*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja perusahaan (*situation*). Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakan diri karyawan yang terarah atau setuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjannya untuk mencapai kinerja maksimal.

Dari beberapa pengertian di atas yang digunakan sebagai landasan dalam penelitian ini adalah pendapat George and Jones (2005: 175) motivasi kerja adalah suatu kekuatan psikologis di dalam diri

seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang di dalam organisasi, tingkat usaha, dan kegigihan di dalam menghadapi rintangan.

b. Indikator Motivasi Kerja

George and Jones (2005: 175) mengatakan indikator motivasi kerja meliputi:

- 1) Arah perilaku (*direction of behavior*)

Arah perilaku adalah perilaku seseorang dalam bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Selain itu, arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih karyawan untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan.

- 2) Tingkat usaha (*level of effort*)

Tingkat usaha adalah usaha yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan perusahaan. Tingkat usaha menunjukkan seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya.

- 3) Tingkat kegigihan (*level of persistence*)

Tingkat kegigihan adalah seberapa gigih dan bertahan seseorang dalam menghadapi permasalahan dalam bekerja. Tingkat kegigihan menunjukkan ketika menghadapi rintangan, jalan buntu, dan tembok batu, seberapa keras seseorang tetap mencoba untuk menunjukkan perilakunya dengan baik.

Penelitian ini menggunakan indikator motivasi kerja dari George and Jones (2005: 175) karena indikator motivasi kerja memiliki cakupan

yang lebih spesifik, mudah dipahami dan lebih sesuai dengan kondisi objek dalam penelitian ini, serta sesuai dengan tujuan penelitian.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (*intrinsik*) maupun dari luar diri (*ekstrinsik*). Menurut Siagan (2011: 287) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal, yang termasuk faktor internal adalah persepsi seseorang mengenai diri sendiri harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, dan prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain: jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat orang bekerja, situasi lingkungan kerja, dan gaji.

d. Efek Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan (Robbins & Judge, 2007: 222). Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri karyawan diharapkan mereka akan lebih mencintai pekerjaannya, dan sanggup bekerja dengan baik. Adanya suatu pemenuhan kebutuhan yang timbul dari seorang karyawan dalam

bekerja, dimana digunakan sebagai kekuatan atau tenaga (energi) yang menghasilkan dorongan bagi karyawan untuk melakukan kegiatan, agar memenuhi atau memuaskan kebutuhan tersebut.

Menurut Robbins & Judge (2007: 57) apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian akan termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan sehingga tercipta kegairahan kerja agar dapat bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya pada tujuan mencapai sasaran kepuasan.

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

- 1) Menurut Hasibuan (2014: 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- 2) Handoko (2008: 155) mengungkapkan bahwa kompensasi ialah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi merupakan kebijakan yang penting dan strategis

karenahal ini langsung berhubungan dengan peningkatan semangat kerja, kinerja dan motivasi karyawan.

- 3) Menurut Hariandja (2005: 54) Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya, seperti: tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain.
- 4) Menurut Kadarisman (2012: 49) mengemukakan bahwa Kompensasi adalah penghargaan kepada karyawan secara adil dan layak untuk prestasi kerja dan jasa yang telah dikeluarkan terhadap tujuan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.
- 5) Menurut Dessler (2009: 46) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjannya karyawan itu.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan untuk tenaga kerja sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan, meliputi aspek finansial maupun non finansial. Dari beberapa pengertian di atas yang digunakan sebagai landasan dalam penelitian ini adalah pendapat Dessler (2009: 46) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjannya karyawan itu.

b. Indikator-indikator Kompensasi

Menurut Dessler (2009: 46) kompensasi dapat diukur dengan indikator:

- 1) Kompensasi finansial langsung, yang terdiri dari:

- a) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangsih tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

- b) Incentif

Incentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Incentif adalah sistem kompensasi dimana jumlah yang diberikan tergantung dari tugas yang diberikan oleh organisasi untuk mencapai hasil yang lebih baik. Jadi incentif disini adalah tambahan dari gaji pokok yang dapat diberikan sesuai dengan tambahan tugas khusus yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan.

- c) Bonus

Uang yang diberikan sebagai balas jasa atas kerja yang memenuhi atau melebihi sasaran. Bonus yaitu pembayaran tambahan di luar gaji atau upah sebagai hadiah. Diberikan sekali terima tanpa suatu ikatan di masa mendatang,

2) Kompensasi finansial tidak langsung (*fringe benefit*)

Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

3) Kompensasi non finansial yang meliputi:

Kompensasi non finansial yang meliputi peluang promosi dan pengakuan kerja. Wujud dari perhatian, usaha serta dorongan yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya, salah satunya adalah dengan melaksanakan promosi jabatan yang objektif dan adil serta penempatan yang tepat. Hasibuan (2014: 118) mengatakan bahwa promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar. Sementara itu, pengakuan (*recognition*) adalah kebutuhan untuk memperoleh pengakuan dari pimpinan atas hasil karya atau hasil kerja yang telah dicapai.

c. Tujuan dan Manfaat Kompensasi

Menurut Hasibuan, (2014:121) tujuan kompensasi adalah:

1) Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-

tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

2) Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3) Pengadaan efektif

Jika kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi

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

5) Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.

6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin besar. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian-penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilaksanakan oleh peneliti terdahulu. Adapun beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini disajikan sebagai berikut:

1. Sari (2016) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Pada PT Anindya Mitra Internasional)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, komitmen organisasi pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, dan motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.
2. Razkkin (2013) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Gorontalo”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja. Hal ini lebih diperjelas bahwa variabel Motivasi tersebut memiliki tingkat hubungan yang kuat dan positif sebesar 0,638 terhadap kedisiplinan kerja, sedangkan besarnya pengaruh variabel Motivasi terhadap kedisiplinan kerja ditunjukan oleh nilai determinasi ganda (R^2) sebesar 0,407.
3. Arisman (2018) tentang “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan PT. TAS PEN (Persero) KCU Bandung”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya

pengaruh antara variabel kompensasi dan motivasi terhadap disiplin kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

C. Kerangka Pikir

1. Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja

Motivasi kerja sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan dan menegakkan disiplin kerja para karyawan guna mencapai hasil kerja yang optimal. Seorang karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja maka akan senantiasa melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya dan berusaha untuk selalu mematuhi aturan kerja yang berlaku. Motivasi kerja PDAM Intan Banjar untuk bekerja masih perlu ditingkatkan. Hal itu dikarenakan arah perilaku beberapa karyawan belum menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan dan organisasi.

Selama ini karyawan tidak memiliki inisiatif untuk memperbaiki hasil kerja yang kurang baik, tidak teliti baik pada awal bekerja maupun jam kerja telah usai, dan mudah menyerah. Oleh karena itu tingkat usaha para karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja masih rendah. Indikator lain mengenai motivasi ialah tingkat kegigihan (*level of persistance*) hasil observasi melalui wawancara karyawan PDAM Intan Banjar dalam bekerja dapat ditunjukkan pada sikap karyawan apabila mendapatkan teguran. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan PDAM Intan Banjar, mengungkapkan bahwa apabila karyawan melakukan kesalahan maka akan ada teguran yang didapatkan. Teguran tersebut dapat berupa teguran lisan,

teguran tertulis, ataupun penurunan pangkat tergantung dengan tingkat kesalahan yang diperbuat.

Mematuhi peraturan merupakan salah satu alat ukur dan pencerminan dari disiplin kerja. PDAM Intan Banjar perlu meningkatkan kesadaran karyawannya untuk menghargai waktu dan memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya. Menurut Hasibuan (2014: 193) tujuan motivasi di antaranya adalah menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya, serta dapat meningkatkan kedisiplinan seseorang dalam bekerja.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja

Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya mampu bekerja dengan maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Untuk menjaga semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, perusahaan memberikan kompensasi demi meningkatkan dan mampu menjaga kedisiplinan karyawannya. Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan hasil kerja karyawan, maka akan meningkatkan kedisiplinan para karyawan. Namun apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan hasil kerja karyawan, maka bisa menurunkan kedisiplinan para karyawan dalam bekerja.

Karyawan PDAM Intan Banjar merasa insentif diberikan masih kecil ketika karyawan mendapatkan tugas khusus dari perusahaan seperti dinas luar kota. Karyawan juga menginginkan perusahaan mampu memberikan kenaikan bonus pemberian bonus untuk karyawan berdasarkan dari kinerja.

Alat yang digunakan oleh PDAM Intan Banjar untuk mengukur kinerja adalah *Key Performance Indicator* (KPI) sedangkan jumlah nominal bonus antara bagian/divisi yang lain sama, sedangkan jumlah nominal pimpinan dengan karyawan/staff besarnya berbeda. Selain itu, masih adanya karyawan yang belum merasa puas dengan pemberian tunjangan. Beberapa karyawan merasa tunjangan jabatan dan tunjangan makan dirasa kurang dengan kebutuhan mereka. Karyawan mengharapkan perusahaan mampu memberikan tunjangan yang lebih baik. Karyawan juga mengharapkan adanya kebijakan promosi belum sepenuhnya membantu dalam meningkatkan karir karyawan.

Demikian juga yang terjadi pada karyawan PDAM Intan Banjar, kurangnya pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan mengakibatkan penurunan kedisiplinan mereka. Peran serta kompensasi sangat penting gunna meningkatkan kedisiplinan karyawan dengan pemberian kompensasi yang layak untuk para karyawan akan mampu meningkatkan kedisiplinan karyawan sebaliknya dengan pemberian kompensasi yang yang dirasa tidak layak oleh karyawan maka akan berdampak dengan penurunan kedisiplinan para karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja

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

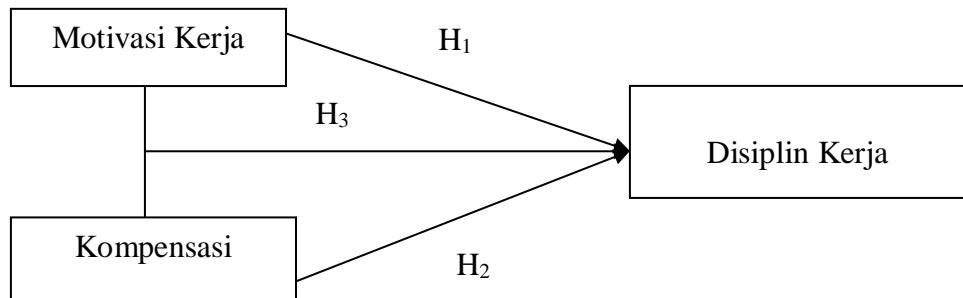
sosial yang berlaku (Rivai, 2011: 825). Hasibuan (2014: 444) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan menjadi alat utama ketaatan dan kepatuhan terhadap batasan-batasan yang ditetapkan oleh organisasi baik berupa *job description*, peraturan organisasi, maupun target kerja.

Selama ini masih terlihat karyawan PDAM Intan Banjar yang tidak disiplin dalam dalam menggunakan peralatan kantor. Penggunaan peralatan kerja belum optimal, sehingga cenderung menghambat pekerjaan. Adanya kelalaian karyawan dalam menggunakan peralatan perbaikan pipa, sehingga terjadi keterlambatan dalam menyelesaikan perbaikan. Karyawan PDAM Intan Banjar Baru belum sepenuhnya memiliki tanggungjawab yang tinggi pada pekerjaan mereka. Hal ini terlihat dari munculnya keluhan pelanggan yang lambat untuk diselesaikan. Banyaknya jumlah pengaduan ini menyebabkan keluhan dari pelanggan tidak bisa dengan langsung ditangani oleh karyawan PDAM Intan Banjar Baru.

Motivasi kerja dan kompensasi berkaitan dengan mendukung peningkatan kedisiplinan karyawan, sehingga untuk mencapai kedisiplinan kerja yang baik perlu diperhatikan motivasi para karyawan serta pemberian kompensasi untuk para karyawan. Peningkatan motivasi jika diikuti dengan pemberian kompensasi yang layak tidak akan meningkatkan disiplin kerja secara signifikan, namun jika motivasi kerja karyawan juga rendah tidak akan meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan PDAM Intan Banjar.

D. Paradigma Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir yang diuraikan di atas, maka dapat digambarkan paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Sumber: Martoyo (2007: 65)

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis disusun berdasarkan teori dan kerangka pikir, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

H₂: Kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

H₃: Motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

G. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dan menggunakan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan pengaruh antara variabel motivasi kerja dan kompensasi terhadap variabel disiplin kerja.

H. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di kantor PDAM Intan Banjar Banjarbaru yang akan dilakukan pada bulan Januari 2018.

I. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel ditunjukkan untuk menunjukkan variabel yang digunakan dalam penelitian dan diukur dengan indikator-indikator yang diambil dari teori-teori yang berkaitan. Variabel penelitian adalah hal-hal yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai. Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel yang digunakan yaitu variabel dependen (Y) dan variabel independen (X).

1. Variabel Dependen (Y)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah disiplin kerja (Y). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para direktur PDAM untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan PDAM untuk mematuhi semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Indikator disiplin kerja yang digunakan yaitu:

- a. Ketepatan waktu: para karyawan PDAM Intan Banjar, Banjarbaru datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
- b. Menggunakan peralatan kantor PDAM Intan Banjar, Banjarbaru dengan baik: sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
- c. Tanggung jawab tinggi: karyawan PDAM Intan Banjar, Banjarbaru yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
- d. Ketaatan terhadap aturan kantor: karyawan PDAM Intan Banjar, Banjar baru memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

2. Variabel Independen (X)

Terdapat dua variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu motivasi kerja dan kompensasi.

a. Motivasi Kerja (X_1)

Motivasi kerja adalah suatu kekuatan psikologis di dalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang di dalam organisasi, tingkat usaha, dan kegigihan di dalam menghadapi rintangan.

Indikator motivasi kerja yang digunakan meliputi:

1) Arah perilaku (*direction of behavior*)

Arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih karyawan PDAM Intan Banjar, Banjarbaru untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan.

2) Tingkat usaha (*level of effort*)

Tingkat usaha karyawan PDAM Intan Banjar, Banjarbaru yang menunjukkan seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya.

3) Tingkat kegigihan (*level of persistence*)

Tingkat kegigihan karyawan PDAM Intan Banjar, Banjarbaru yang ditunjukkan ketika menghadapi rintangan, jalan buntu, dan tembok batu, seberapa keras seseorang tetap mencoba untuk menunjukkan perilakunya dengan baik.

b. Kompensasi (X_2)

Kompensasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Indikator yang dipakai dalam penelitian ini yaitu:

4) Kompensasi finansial langsung, yang terdiri dari:

d) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan PDAM Intan Banjar, Banjarbaru sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

e) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Insentif adalah sistem kompensasi dimana jumlah yang diberikan tergantung dari hasil yang dicapai yang berarti menawarkan suatu insentif kepada pekerja untuk mencapai hasil yang lebih baik. Jadi insentif disini adalah tambahan dari gaji pokok yang dapat diberikan sesuai dengan tambahan tugas khusus yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan.

f) Bonus

Uang yang diberikan sebagai balas jasa atas kerja yang memenuhi atau melebihi sasaran. Bonus yaitu pembayaran tambahan di luar gaji atau upah sebagai hadiah.

5) Kompensasi finansial tidak langsung (*fringe benefit*)

Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

6) Kompensasi non finansial yang meliputi:

Kompensasi non finansial yang meliputi peluang promosi dan pengakuan kerja.

J. Populasi Penelitian

Menurut Sekaran (2006: 121) populasi mengacu pada sekelompok orang, kejadian, hal minat yang ingin peneliti investigasi. Menurut Arikunto (2010: 123), apabila subjek penelitian berjumlah kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jumlah karyawan yang berada di PDAM Intan Banjar Banjarbaru adalah 117 orang dalam penelitian ini peneliti menggunakan seluruh karyawan sebagai subjek sehingga menjadikan penelitian ini sebagai penelitian populasi.

Adapun populasi dalam penelitian ini terdiri dari 7 bagian pada PT PDAM Intan Banjar Banjarbaru yang disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Populasi Penelitian

No	Bagian	Jumlah Populasi (Orang)
1	Bagian Penagihan/Kasir	13
2	Bagian Pengadaan	14
3	Bagian Penanggulangan Kebocoran	22
4	Bagian Produksi	17
5	Bagian Bengkel Meter	21
6	Bagian Pengaliran dan Jaringan	18
7	Bagian Pemasaran	12
Jumlah		117

(Sumber: PT PDAM Intan Banjar Banjarbaru, 2017)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menggunakan 117 karyawan. Oleh karena seluruh anggota populasi digunakan sebagai subjek penelitian, maka penelitian ini tergolong dalam penelitian populasi.

K. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini adalah dengan cara menyebarluaskan kuisioner pada karyawan PDAM Intan Banjar Banjarbaru. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti (Sugiyono, 2013: 224). Kuesioner yang dipakai dalam penelitian ini adalah kuesioner secara personel, peneliti dapat berhubungan langsung dengan responden dan memberikan penjelasan seperlunya dan kuesioner dapat langsung diketahui hasilnya. Dalam penelitian ini teknik

yang digunakan adalah Skala Likert yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi.

Skala Likert merupakan skala yang terdiri dari lima respon jawaban mengenai kesetujuan subjek terhadap pernyataan yang dikemukakan. Namun dalam penelitian ini, subjek diminta memberikan respon dalam empat kategori kesetujuan, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Modifikasi Skala Likert dimaksudkan untuk menghilangkan kelemahan di skala lima tingkat, modifikasi skala likert meniadakan respon jawaban yang di tengah berdasarkan (Widhiarso, 2011) mengemukakan tiga kemungkinan responden kategori tengah, yaitu: (1) mereka tidak memiliki sikap atau pendapat, (2) mereka ingin memberikan penilaian secara seimbang, atau (3) mereka belum memberikan sikap atau pendapat yang jelas. Kulas & Stachowski dalam (Widhiarso, 2011) juga menjelaskan faktor lain seperti ragu, tidak memahami pernyataan dalam butir, respons mereka kondisional, atau mereka memiliki berdiri netral, moderat, atau rata-rata.

Adapun sistem penilaian atau skor respon pada skala ini adalah sebagai berikut:

1 = Sangat tidak setuju skor 1

2 = Tidak setuju skor 2

3 = Setuju skor 3

4 = Sangat setuju skor 4

L. Instrumen Penelitian

Instrumen pada penelitian ini berupa kuesioner, dimana terdapat tiga variabel yaitu motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja. Adapun kisi-kisi instrumen ini bertujuan agar penyusunan instrumen lebih sistematis sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi. Kisi-kisi dari instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	No.	Sumber
Disiplin Kerja (Sudarmanto, 2009: 228)	1. Ketepatan waktu 2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik 3. Tanggung jawab tinggi 4. Ketaatan terhadap aturan kantor	1,2,3 4 5,6 7,8	Gatot. 2014. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan, Pola Karir terhadap Kinerja. <i>Tesis Tidak Diterbitkan</i> . Yogyakarta: UPN Veteran.
Motivasi Kerja (George and Jones, 2005: 175)	1. Arah perilaku 2. Tingkat usaha 3. Tingkat kegigihan	1,2,3 4,5,6 7,8,9,10	Tania, Anastasia dan Sutanto, Eddy M. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional. <i>AGORA Vol. 1, No. 3, (2013)</i> .
Kompensasi (Dessler, 2009: 46)	1. Kompensasi financial langsung 2. Kompensasi financial tidak langsung 3. Kompensasi non finansial	1,2,3,4,5 6,7,8 9, 10	Dewi, Diah Indiana. 2012. Pengaruh Kompensasi dan Penilaian Kinerja terhadap Employee Engagement <i>Tesis Tidak Diterbitkan</i> . Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia.

M. Uji Instrumen

Agar data yang diperoleh dengan kuesioner dapat valid dan reliabel maka perlu dilakukan uji validitas dan reabilitas kuesioner terhadap butir-butir pernyataan sehingga dapat diketahui layak tidaknya untuk pengumpulan data. Kuesioner ini diujicobakan pada 117 orang responden yang termasuk pada populasi penelitian yakni pada karyawan yang bekerja di PDAM Intan Banjar Banjarbaru. Meskipun penelitian ini menggunakan kuesioner dari penelitian

sebelumnya, akan tetapi penelitian ini tetap perlu melakukan uji coba validitas dan reliabilitas. Hal ini karena subjek, objek, dan waktu penelitian yang ada pada penelitian saat ini berbeda dengan penelitian sebelumnya, walaupun kedua penelitian memiliki karakteristik responden yang sama (Ghozali, 2011: 52).

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011: 53). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA). *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA) adalah analisis faktor untuk menguji unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasikan sebuah konstruk atau variabel (Ghozali, 2011:55). Dengan demikian tujuan CFA adalah untuk mengidentifikasi apakah indikator merupakan konstruk dari variabel penelitian yang ada atau dengan kata lain indikator-indikator tersebut merupakan kesatuan atau unidimensionalitas. Analisis CFA akan mengelompokkan masing-masing indikator ke dalam beberapa faktor. Hasil uji CFA ditunjukkan pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji CFA

No	Variabel	Item	1	2	3
1	Motivasi Kerja	MK1	0,707		
		MK2	0,840		
		MK3	0,835		
		MK4	0,746		
		MK5	0,766		
		MK6	0,631		
		MK7	0,508		
		MK8	0,748		
		MK9	0,750		
		MK10	0,554		
2	Kompensasi	KOM1		0,699	
		KOM2		0,751	
		KOM3		0,855	
		KOM4		0,463	
		KOM5		0,682	
		KOM6		0,765	
		KOM7		0,618	
		KOM8		0,604	
		KOM9		0,587	
		KOM10		0,733	
3	Disiplin Kerja	DK1			0,755
		DK2			0,656
		DK3			0,875
		DK4			0,793
		DK5			0,793
		DK6			0,706
		DK7			0,674
		DK8			0,836

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Tahap selanjutnya dilakukan uji validitas *convergent validity* dan *divergent validity*.

a. *Convergent Validity*

Convergent validity diukur berdasarkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). *Convergent validity* digunakan untuk mengetahui atau menguji apakah satu konstruk dan konstruk yang lain adalah sama. Nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE diatas 0,5 (Fornell dan

Larcker, 1981). Nilai AVE pada variabel motivasi kerja sebesar 0,709; variabel kompensasi sebesar 0,676; dan variabel disiplin kerja sebesar 0,761; sehingga nilai ini menunjukkan bahwa variabel/konstruk berbeda. AVE *value* ditunjukkan pada Tabel 10.

Tabel 10. Mean, Standard Deviation, AVE, Corelation, dan Croanbach Alpha

Variabel	Mean	SD	AVE	1	2	3
Motivasi_Kerja	3,16	0,47	0,709	0,891		
Kompensasi	3,01	0,52	0,676	0,577**	0,873	
Disiplin_Kerja	2,91	0,42	0,761	0,519**	0,609**	0,898

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Nilai Cronbach's Alpha pada angka bercetak tebal

b. Divergent Validity

Divergent validity diukur berdasarkan *correlation value* dan *discriminant value*. *Divergent validity* digunakan untuk menguji apakah antar konstruk signifikan berbeda. *Divergen validity* meliputi nilai korelasi dan *dicriminant* antara dua konstruk yang digunakan untuk menaksir konstruk mana yang saling tumpah tindih. Nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0.85 (Campbell dan Fiske, 1959). Nilai korelasi yang diterima untuk validitas *divergen* adalah kurang dari 0,85.

Tabel 11. Average Variance Extracted, Square Corelation, and Discriminant Validity

Variabel	AVE	Motivasi Kerja	Kompensasi	Disiplin Kerja
Motivasi Kerja	0,709	0,709	0,333	0,270
Kompensasi	0,676	0,654	0,676	0,371
Disiplin Kerja	0,761	0,581	0,688	0,761

Keterangan:

Nilai AVE ditunjukkan pada kolom 1

Nilai *discriminant validity* ditunjukkan pada angka bercetak tebal

Berdasarkan Tabel 11 diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai korelasi di bawah 0,8; sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi hubungan yang kuat antar variabel.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011: 57). Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang jika dicobakan secara berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Alpha Cronbach. Dengan metode *Alpha Cronbach*, koefisien yang diukur akan beragam antara 0 hingga 1. Nilai koefisien yang kurang dari 0,6 menunjukkan bahwa keandalan konsistensi internal yang tidak reliabel (Arikunto, 2010).

Hasil pengujian reliabilitas variabel-variabel didapatkan nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel disajikan pada Tabel 12 berikut.

Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,891	Reliabel
Kompensasi	0,873	Reliabel

Disiplin Kerja	0,898	Reliabel
Sumber: Data primer yang diolah 2017		

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua instrumen dari tiga variabel yang diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* $> 0,7$.

N. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program SPSS. SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 13. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut Ghazali (2011: 105) adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian maksimum, minimum. Cara pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar, (2009: 108) adalah sebagai berikut:

- a. Tinggi : $X \geq M + SD$
- b. Sedang : $M - SD \leq X < M + SD$
- c. Rendah : $X < M - SD$

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar penelitian tidak bias dan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Menurut Ghazali (2011: 139) model regresi yang digunakan akan menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif (*BLUE = Best Linier Unbiased Estimator*) apabila memenuhi asumsi dasar klasik regresi yaitu apabila tidak terjadi gejala:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005: 238). Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogrov-smirnov dengan pedoman sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) > *level of significant* ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a ditolak.
- 2) H_0 ditolak jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) < *level of significant* ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a diterima.

b. Uji Linieritas

Uji liniearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011: 140). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier.

Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikasi kurang dari 0,05.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2011: 141). Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

d. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Pola yang tidak sama ini ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antar satu varians dari residual (Santosa dan Ashari, 2005). Ada beberapa metode pengujian yang dapat digunakan yaitu Uji Park, Uji Glesjer, melihat Pola Grafik Regresi dan Uji Koefisien Spearman.

3. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi berganda.

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam analisis regresi linear berganda, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu disiplin kerja, dua variabel independen yaitu dengan motivasi kerja dan kompensasi, dan variabel kontrol yang diambil dari data karakteristik responden yang meliputi: jenis kelamin dan lama bekerja. Pengujian hipotesis dengan menggunakan model regresi berganda. Persamaan statistik yang digunakan untuk membantu menentukan variabel kontrol yang mendukung pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja adalah sebagai berikut:

$$Y = c + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + R$$

Keterangan:

Y : Disiplin kerja

c : Konstanta

β_{1-2} : Koefisien regresi dari tiap-tiap variabel-variabel independen

X₁ : Motivasi kerja

X₂ : Kompensasi

R : Residual

b. Uji Hipotesis

1) Uji t

Uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ dan signifikansi t hitung lebih besar dari 0,05

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ dan signifikansi t hitung lebih kecil dari 0,05.

2) Uji Signifikan Simultan/Uji Serentak (Uji-F)

Uji F digunakan untuk menunjukkan pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ dan signifikansi F hitung lebih besar dari 0,05

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ dan signifikansi F hitung lebih kecil dari 0,05.

c. Koefisien Determinan (R^2)

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan adjusted R^2 untuk mengukur besarnya kontribusi variabel X terhadap variasi (naik turunnya) variabel Y. Pemilihan *adjusted R²* tersebut karena adanya

kelemahan mendasar pada penggunaan koefisien determinasi (R^2).

Kelemahannya adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen maka R^2 pasti meningkat, tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, menggunakan nilai *adjusted R²* pada saat mengevaluasi. Nilai *adjusted R²* dapat naik atau turun apabila jumlah variabel independen ditambahkan dalam model (Ghozali, 2002: 45). Nilai R^2 menunjukkan seberapa besar model regresi mampu menjelaskan variabel terikat.

Rumus untuk menghitung R^2 adalah:

$$R^2 = \frac{JK(Re\ g)}{\Sigma Y^2}$$

R^2 = Koefisien determinasi, artinya pengaruh variabel bebas X_1 , X_2 , X_3 , secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh Motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan PDAM Intan Banjar, (2) pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan PDAM Intan Banjar, dan (3) pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan PDAM Intan Banjar. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang berada di PDAM Intan Banjar Banjarbaru berjumlah 117 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebar kuesioner di PDAM Intan Banjar Banjarbaru. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi: analisis karakteristik responden, analisis statistik deskriptif yang terdiri dari: nilai maksimal, minimal, mean, dan standar deviasi, serta kategorisasi jawaban responden. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut.

a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: umur, jenis kelamin, pendidikan, dan lama kerja. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

1) Umur

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan umur disajikan pada Tabel 13 berikut ini:

Tabel 13. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
21-30 tahun	14	12,0
31-40 tahun	29	24,8
41-50 tahun	38	32,5
51-60 tahun	36	30,8
Jumlah	117	100,0

Sumber: Data Primer 2018

Tabel 13 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang berumur antara 21-30 tahun sebanyak 12,0%, karyawan yang berumur antara 31-40 tahun sebanyak 24,8%, karyawan yang berumur antara 41-50 tahun 32,5%, dan karyawan yang berumur antara 51-60 tahun sebanyak 30,8%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan PDAM Intan Banjar Banjarbaru berumur antara 41-50 tahun (32,5%).

2) Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 14 di bawah ini:

Tabel 14. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	90	76,9
Perempuan	27	23,1
Jumlah	117	100,0

Sumber: Data Primer 2018

Tabel 14 di atas menunjukkan bahwa karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 76,9% dan karyawan dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 23,1%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan PDAM Intan Banjar Banjarbaru berjenis kelamin laki-laki (76,9%).

3) Pendidikan

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada Tabel 15 berikut ini:

Tabel 15. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SD	1	0,9
SMP	0	0,0
SMA	31	26,5
D3	47	40,2
S1	34	29,1
S2	4	3,4
Jumlah	117	100,0

Sumber: Data Primer 2018

Tabel 15 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang berpendidikan SD sebanyak 0,9%, karyawan yang berpendidikan SMA sebanyak 26,5%, karyawan yang berpendidikan D3 sebanyak 40,2%, karyawan yang berpendidikan S1 sebanyak 29,1%, dan karyawan yang berpendidikan S2 sebanyak 3,4%. Hal ini

menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan PDAM Intan Banjar Banjarbaru berpendidikan D3 (40,2%).

4) Lama Kerja

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan lama kerja disajikan pada Tabel 16 berikut ini:

Tabel 16. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Kerja

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1-10 th	36	30,8
11-20 th	34	29,1
21-30 th	42	35,9
31-40 th	5	4,3
Jumlah	117	100,0

Sumber: Data Primer 2018

Tabel 16 di atas menunjukkan bahwa karyawan dengan lama kerja 1-10 tahun sebanyak 30,8%, karyawan dengan lama kerja antara 11-20 tahun sebanyak 29,1%, karyawan dengan lama kerja antara 21-30 tahun sebanyak 35,9%, dan karyawan dengan lama kerja antara 31-40 tahun sebanyak 4,3%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan PDAM Intan Banjar Banjarbaru dengan lama kerja antara 21-30 tahun (35,9%).

b. Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan karyawan terhadap variabel penelitian yang meliputi: motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini:

1) Motivasi Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi kerja diperoleh nilai minimum sebesar 20,00; nilai maksimum sebesar 40,00; mean sebesar 31,5726; dan standar deviasi sebesar 4,74762. Selanjutnya variabel motivasi kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel motivasi kerja terdiri dari 10 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, dan 4. Kategorisasi untuk variabel motivasi kerja disajikan pada Tabel 17 berikut ini.

Tabel 17. Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 36,32$	17	14,5
Sedang	$26,83 \leq X < 36,32$	75	64,1
Rendah	$X < 26,83$	25	21,4
Jumlah		117	100,0

Sumber: Data Primer 2018

Tabel 17 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan motivasi kerja dalam kategori tinggi sebanyak 14,5%, karyawan yang merasakan motivasi kerja dalam kategori sedang sebanyak 64,1%, dan karyawan yang merasakan motivasi kerja dalam kategori rendah sebanyak 21,4%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan merasakan motivasi kerja dalam kategori sedang yaitu ada 64,1%.

2) Kompensasi

Hasil analisis deskriptif pada variabel kompensasi diperoleh nilai minimum sebesar 15,00; nilai maksimum sebesar 36,00; mean

sebesar 27,0598; dan standar deviasi sebesar 4,68175. Selanjutnya variabel kompensasi dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kompensasi terdiri dari 9 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, dan 4. Kategorisasi untuk variabel kompensasi disajikan pada Tabel 18 berikut ini.

Tabel 18. Kategorisasi Variabel Kompensasi

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 31,74$	19	16,2
Sedang	$22,38 \leq X < 31,74$	81	69,2
Rendah	$X < 22,38$	17	14,5
Jumlah		117	100,0

Sumber: Data Primer 2018

Tabel 18 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan kompensasi dalam kategori tinggi sebanyak 16,2%, karyawan yang menilai kompensasi dalam kategori sedang sebanyak 69,2%, dan karyawan yang merasakan kompensasi dalam kategori rendah sebanyak 14,5%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan merasakan kompensasi dalam kategori sedang yaitu ada 69,2%.

3) Disiplin Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai minimum sebesar 16,00; nilai maksimum sebesar 30,00; mean sebesar 23,2479; dan standar deviasi sebesar 3,32935. Selanjutnya variabel disiplin kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk

variabel disiplin kerja terdiri dari 8 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, dan 4. Kategorisasi untuk variabel disiplin kerja disajikan pada Tabel 19 berikut ini.

Tabel 19. Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 26,58$	23	19,7
Sedang	$19,92 \leq X < 26,58$	77	65,8
Rendah	$X < 19,92$	17	14,5
Jumlah		117	100,0

Sumber: Data Primer 2018

Tabel 19 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan disiplin kerja dalam kategori tinggi sebanyak 19,7%, karyawan yang merasakan disiplin kerja dalam kategori sedang sebanyak 65,8%, dan karyawan yang merasakan disiplin kerja dalam kategori rendah sebanyak 14,5%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan merasakan disiplin kerja dalam kategori sedang yaitu ada 65,8%.

2. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program *SPSS 20.00 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005: 68). Dalam penelitian ini, menggunakan uji *kolmogrov-smirnov* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 20. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Motivasi Kerja	0,147	Normal
Kompensasi	0,356	Normal
Disiplin Kerja	0,113	Normal

Sumber: Data Primer 2018

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada ($\text{sig}>0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal, artinya variabel-variabel dalam penelitian mempunyai sebaran distribusi normal (Muhson, 2005: 58).

b. Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak (Ghozali, 2011:166). Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikasi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Hasil rangkuman uji linieritas disajikan berikut ini:

Tabel 21. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Motivasi Kerja	0,275	Linier
Kompensasi	0,065	Linier

Sumber: Data primer 2018

Hasil uji linieritas pada Tabel 20 di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier, artinya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linear (garis lurus).

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali, 2011: 105). Untuk mendekripsi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada Tabel 22 di bawah ini:

Tabel 22. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Motivasi Kerja	0,667	1,498	Non Multikolinieritas
Kompensasi	0,667	1,498	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer 2018

Dari Tabel 22 di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas, hal ini menunjukkan variabel-variabel independen tidak saling berkorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dan untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *Glejser*. Jika variabel independen tidak signifikan secara statistik dan tidak memengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas terhadap model regresi pada penelitian ini.

Tabel 23. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Motivasi Kerja	0,673	Non Heteroskedastisitas
Kompensasi	0,970	Non Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer 2018

Tabel 23 di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, hal ini berarti bahwa model regresi tidak terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan PDAM Intan Banjar. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi

berganda. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows*.

Tabel 24. Rangkuman Hasil Analisis Regresi

Variabel	Koefisien Regresi (b)	t-hitung	Sig.	Kesimpulan
Motivasi Kerja	0,177	2,869	0,005**	Signifikan
Kompensasi	0,330	5,281	0,000***	Signifikan
<i>Adjusted R²</i> = 0,403				
F hitung = 40,159				
Sig. = 0,000***				

Sumber: Data Primer yang diolah 2018

***p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05

Selanjutnya untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak maka akan dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji F. Hasil pengujian hipotesis dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji t (secara parsial)

Uji t merupakan pengujian untuk menunjukkan signifikansi pengaruh secara individu variabel bebas yang ada didalam model terhadap variabel terikat. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas menjelaskan variasi variabel terikat. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Penjelasan hasil uji t untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

1) Uji Hipotesis I

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa nilai koefisien beta (β) sebesar 0,177 dan $p=0,005^{**}$; hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PDAM Intan Banjar, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja meningkat, maka disiplin kerja meningkat.

2) Uji Hipotesis II

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa nilai koefisien beta (β) sebesar 0,330 dan $p=0,000^{***}$; hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PDAM Intan Banjar, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa apabila kompensasi meningkat, maka disiplin kerja meningkat.

b. Uji F untuk Hipotesis III

Analisis regresi berganda dengan menggunakan uji F (Fisher) bertujuan untuk mengetahui pengaruh semua variabel yang meliputi: motivasi kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig}<0,05$) maka model regresi signifikan secara statistik.

Dari hasil pengujian diperoleh nilai F hitung sebesar 40,159 dengan signifikansi sebesar 0,000***. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan “Motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja” **diterima**.

Hasil uji *Adjusted R²* pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,403. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja dan kompensasi sebesar 40,3%, sedangkan sisanya sebesar 59,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 25. Ringkasan Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1.	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.	Terbukti
2.	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.	Terbukti
3.	Motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.	Terbukti

B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan PDAM Intan Banjar.

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PDAM Intan Banjar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien beta (β) sebesar 0,177 dan $p=0,005^{**}$; hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PDAM Intan Banjar, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja meningkat, maka disiplin kerja meningkat.

Faktor pertama yang mempengaruhi disiplin kerja adalah motivasi kerja. Menurut Luthans (2006: 270) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukan untuk memenuhi tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah tindakan sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Griffin, 2003:38). Motivasi kerja mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan.

Seorang karyawan dikatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila, didalam dirinya memiliki arah perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*), tingkat kegigihan (*level of persistence*). Arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih karyawan untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan. Tingkat usaha menunjukkan seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya. Tingkat kegigihan menunjukkan ketika menghadapi rintangan, jalan buntu, dan tembok batu, seberapa keras seseorang tetap

mencoba untuk menunjukkan perilakunya dengan baik (George and Jones, 2005: 175).

Motivasi kerja sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan dan menegakkan disiplin kerja para karyawan guna mencapai hasil kerja yang optimal. Seorang karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja maka akan senantiasa melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya dan berusaha untuk selalu mematuhi aturan kerja yang berlaku. Mematuhi peraturan merupakan salah satu alat ukur dan pencerminan dari disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2014: 193) tujuan motivasi di antaranya adalah menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya, serta dapat meningkatkan kedisiplinan seseorang dalam bekerja.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari (2016) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Pada PT Anindya Mitra Internasional)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan PDAM Intan Banjar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien beta (β) sebesar 0,330 dan $p=0,000^{***}$; hal ini menunjukkan bahwa kompensasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PDAM Intan Banjar, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa apabila kompensasi meningkat, maka disiplin kerja meningkat.

Faktor kedua yang mempengaruhi disiplin kerja adalah kompensasi. Menurut Hasibuan (2014: 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi bagi karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menjadi pendorong dalam bekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan disiplin kerja. Perusahaan dianggap sering tidak adil dalam menerapkan manajemen kompensasi. Selain itu, percepatan besaran kompensasi jauh lebih lambat dibandingkan dengan percepatan peningkatan biaya hidup yang melambung tinggi. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif agar bekerja keras dan untuk mencapai kinerja yang semakin tinggi.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arisman (2018) tentang “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan PT. TASPEN (Persero) KCU Bandung”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara variabel kompensasi terhadap disiplin kerja.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan PDAM Intan Banjar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 40,159 dengan signifikansi sebesar $0,000^{***}<0,05$; hal ini menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PDAM Intan Banjar, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Kontribusi pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja sebesar 40,3%, sedangkan sisanya sebesar 59,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Menurut Simamora (2004: 234) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. 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 (Rivai, 2011: 825). Hasibuan (2014: 444) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kompensasi. Motivasi kerja dan kompensasi berkaitan dengan mendukung peningkatan kedisiplina karyawan, sehingga untuk mencapai kedisiplinan kerja yang

baik perlu diperhatikan motivasi para karyawan serta pemberian kompensasi untuk para karyawan. Peningkatan motivasi jika diikuti dengan pemberian kompensasi yang layak akan meningkatkan disiplin kerja secara signifikan, namun jika motivasi kerja karyawan rendah dan pemberian kompensasi kurang adil, maka tidak akan meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan PDAM Intan Banjar.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arisman (2018) tentang “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan PT. TASPERN (Persero) KCU Bandung”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara variabel motivasi kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PDAM Intan Banjar. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) sebesar 0,177 dan $p=0,005^{**}$.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PDAM Intan Banjar. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) sebesar 0,330 dan $p=0,000^{***}$.
3. Motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PDAM Intan Banjar. Hal ini dibuktikan dengan F hitung sebesar 40,159 dan signifikansi $0,000^{***}<0,05$. Kontribusi pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja sebesar 40,3%, sedangkan sisanya sebesar 59,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya menggunakan motivasi kerja dan kompensasi dalam memprediksi disiplin kerja. Kedua variabel tersebut memberikan kontribusi menjelaskan disiplin kerja sebesar 40,3%. Dengan demikian masih terdapat 59,7% faktor lain dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap disiplin kerja, seperti: gaya kepemimpinan, pengawasan pimpinan, dan pelatihan. Namun penelitian ini tidak mengindahkan kondisi organisasi yang mempengaruhi motivasi kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja, misalnya: kondisi organisasi yang sedang stagnan atau *develop* (berkembang) atau bahkan *decline* (menurun).

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi PDAM Intan Banjar

- a. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan koefisien regresi terkecil sebesar 0,177; oleh karena itu, pimpinan PDAM Intan Banjar disarankan untuk memberikan dorongan bagi para karyawan agar memiliki motivasi kerja yang tinggi, dengan cara mengadakan seminar pelatihan untuk meningkatkan keahlian serta mengadakan kegiatan yang bisa membuat semakin kuat hubungan antar sesama karyawan sehingga karyawan merasa senang berada di perusahaan, merasa memiliki perusahaan sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Langkah-

langkah ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja, sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan, karena apabila motivasi kerja rendah, maka disiplin kerja juga akan rendah.

2. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara:
 - a. Mengeksplorasi pengaruh variabel kontrol terhadap disiplin kerja dan melibatkan variabel lain seperti: gaya kepemimpinan, pengawasan pimpinan, dan pelatihan, karena pada penelitian sebelumnya variabel ini terbukti dapat mempengaruhi disiplin kerja. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat melanjutkan penelitian tentang disiplin kerja yang berdampak pada kinerja karyawan.
 - b. Mengembangkan model penelitian dengan melibatkan variabel kondisional sebagai variabel moderasi agar dapat mengetahui variabel yang memperkuat atau memperlemah disiplin kerja.
3. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada *stackholder* PDAM Intan Banjar untuk bisa mengambil keputusan yang berkaitan terhadap disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arisman. 2018. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan PT. TASPEN (Persero) KCU Bandung. Jurnal Manajemen*. Bandung: UNPAS.
- Azwar, S. 2009. *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Bellizzi, Joseph A., Hasty, Ronald E\W. 2000. The Effect of Hiring Decisions on The Level of Discipline Used In Response to Poor Performance. Proquest Health Manajemen, Number 38, Vol. 3.*
- Bharata, Andhi. 2016. *The Influence of Compensation and Training toward Work Discipline and its Impact on the Employees' Performance in the Research Center of Science and Technology. Journal The WINNERS, Vol. 17 No. 1, March 2016.*
- BPS United Nation Population Fund. 2015. Analisis Korelasi dan Regresi Linier. *Artikel*. Jakarta.
- Campbell D. T., & Fiske, D. W. 1959. Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. *Psychological Bulletin, 56*, 81-105.
- Dressler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 1*. Jakarta: PT. Indeks.
- Farid, Hendra Taufik & Hamid, Djamhur & Nurtjahjono, Gunawan Eko. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan dan Kinerja Karyawan PT. PLN Distribusi Jawa Timur Area Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 32 No. 1 Maret 2016.*
- Fornell, C., dan Larcker, D. 1981, Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variable and Measurement Error, *Journal of Marketing Research, Vol. 18, hal. 39-50.*
- Gatot. 2014. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan, Pola Karir terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahanan Kabupaten Gunungkidul. *Tesis Tidak Diterbitkan*. Yogyakarta: UPN Veteran.
- George, J. M. dan G.R Jones. 2005. *Essentials of Managing Organizational Behavior* (4th ed.). United Kingdom: Prentice Hall.

- Ghozali, Imam. 2011. *Apikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Grifin, R.W. 2003. *Manajamen*. Jakarta. Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Grasindo.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Helmi, Avin Fadilla. 1996. Disiplin Kerja. *Buletin Psikologi, Tahun IV, Nomor. 2, Desember 1996*.
- Izzhati, Dwi Nurul. 2011. Analisis Kinerja Sumber Daya Manusia dengan Pendekatan *Human Resources Score Card*. *Jurnal Dian Vol. 11 No. 3 September 2011*.
- Kadarisman, M. 2012, *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Luthans, Fred. 2006, *Organizational Behavior*, Third Edition. The McGraw-Hill Companies Inc., New York.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Cetakan Keluaran Yogyakarta: BPFE.
- Razkkin. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Gorontalo. *Jurnal*.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Santosa, Purbayu Budi & Ashari. 2005. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sari, Fitria Listya. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Pada PT Anindya Mitra Internasional). *Jurnal*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UNY.

- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sekaran, Uma & Roger Bougie. 2009. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. United Kingdom : John Wiley & Sons Ltd.
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singodimedjo, Markum, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: SMMAS.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta; Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Admisistrasi*. Bandung : CV Alfabeta.
- Widhiarso, W. (2011). *Uji Hipotesis Komparatif*. Yogyakarta: FP UGM.

LAMPIRAN

KUESIONER

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Karyawan PDAM Intan Banjar
Wilayah Banjarbaru Kalimantan Selatan

Salam sejahtera,

Bapak/Ibu yang saya hormati, perkenankan saya memohon waktu Bapak/Ibu untuk mengisi Kuesioner Penelitian saya. Penelitian ini dilakukan sebagai persyaratan dalam menyusun skripsi untuk mencapai gelar sarjana Ekonomi dari Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UNY. Adapun judul penelitian ini adalah “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Disiplin kerja Karyawan PDAM Intan Banjar, Banjarbaru, Kalimantan Selatan, Hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan akademik semata.

Atas bantuan dan kerjasama Bapak/ Ibu, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Halim Sulistianto
NIM. 15808147009

INSTRUMENKUESIONER PENELITIAN
“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja PDAM
Intan Banjar, Banjarbaru, Kalimantan Selatan”

A. DATA RESPONDEN

1. Umur : Tahun
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan *)
3. Pendidikan Ditamatkan : Diploma 3 Strata 1 Strata 2 *)
4. Lama Bekerja : tahun

Keterangan: *) Beri tanda centang pada kolom yang dipilih

B. KUESIONER

Petunjuk Pengisian:

1. Isilah semua nomor dalam angket ini dan sebaiknya jangan ada yang terlewatkan.
2. Pengisian jawaban cukup dengan memberi tanda (✓) pada pernyataan yang dianggap sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu (satu jawaban dalam setiap nomor pernyataan).
3. Pilihan jawaban:
 - a. Sangat Setuju (SS)
 - b. Setuju (S)
 - c. Tidak Setuju (TS)
 - d. Sangat Tidak Setuju (STS)

1. Motivasi Kerja

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
Arah Perilaku					
1.	Saya mempunyai hubungan relasi yang baik dengan rekan kerja.				
2.	Saya taat terhadap peraturan kerja dalam perusahaan.				
3.	Saya tetap masuk kerja dalam kondisi apapun.				
Tingkat Usaha					
4.	Saya memiliki inisiatif untuk memperbaiki hasil kerja yang kurang baik.				
5.	Saya selalu bekerja dengan baik dan teliti, baik pada awal bekerja maupun jam kerja telah usai.				
6.	Jika memperoleh teguran dari pemimpin, saya tidak mudah menyerah, tetapi semakin termotivasi.				
Tingkat Kegigihan					
7.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar organisasi.				
8.	Saya selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja.				
9.	Saya selalu serius dan berkonsentrasi dalam bekerja.				
10.	Saya bekerja dengan terampil.				

Sumber: Tania, Anastasia dan Sutanto, Eddy M. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI Knife di Surabaya. AGORA Vol. 1, No. 3, (2013)

2. Kompensasi

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
A. Kompensasi Finansial Langsung					
Gaji					
1.	Saya puas dengan tingkat gaji saya secara keseluruhan.				
2.	Saya menerima pembayaran gaji tepat waktu setiap bulannya.				
Insentif					
3.	Saya puas dengan kebijakan insentif yang berlaku.				
4.	Saya merasa pemberian insentif diberikan secara adil.				
Bonus					
5.	Saya puas atas kebijakan perusahaan memberikan bonus kerja setiap tahunnya.				
B. Kompensasi Finansial Tidak Langsung					
AsuransiKesehatan					
6.	Saya menikmati fasilitas asuransi kesehatan yang diberikan perusahaan.				
7.	Saya dan rekan kerja mendapatkan tunjangan makan setiap hari kerja.				
8.	Saya mendapatkan uang saku tiap kali mendapatkan tugas ke luar kota.				
C. Kompensasi Non Finansial					
PeluangPromosi					
9.	Kebijakan promosi yang diberikan perusahaan sangat membantu saya dalam meningkatkan karir saya.				
Pengakuan dan Penghargaan					
10.	Saya mendapatkan penghormatan dan pengakuan melalui tugas-tugas yang diberikan perusahaan.				

Sumber: Dewi, Diah Indiana. (2012). Pengaruh Kompensasi dan Penilaian Kinerja terhadap *Employee Engagement* di PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) Kantor Pusat. *Tesis Tidak Diterbitkan*. Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia.

3. Disiplin Kerja

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
Ketepatan Waktu					
1.	Saya selalu datang dan masuk kerja tepat waktu.				
2.	Saya mempunyai kinerja yang baik dan tidak membuang waktu dengan kegiatan lain.				
3.	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai waktu yang ditetapkan dan tidak suka menunda pekerjaan yang harus diselesaikan				
Menggunakan peralatan kantor dengan baik					
4.	Saya menggunakan peralatan kantor dengan baik dan ikut menjaga/merawatnya				
Tanggung jawab tinggi					
5.	Saya selalu menjalankan tugas dengan baik, dan berusaha menyelesaikannya secara maksimal.				
6.	Saya bekerja dengan lebih keras daripada yang seharusnya.				
Ketaatan terhadap aturan kantor					
7.	Saya memahami tata tertib dan menjalankan perintah dengan benar.				
8.	Saya selalu memakai pakaian dinas secara lengkap dan rapi.				

Sumber: Gatot. 2014. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan, Pola Karir terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gunungkidul. *Tesis Tidak Diterbitkan*. Yogyakarta: UPN Veteran.

DATA UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

No	Motivasi Kerja										Kompensasi										Disiplin Kerja							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4		
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3		
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4		
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4		
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4		
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4		
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2		
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2		
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2		
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2		
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4		
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3			
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2			
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	2	1	4	2	2	2	2	2			
20	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2			
21	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2			
22	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2			
23	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2			
24	3	3	1	3	1	3	1	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2			
25	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	4	4	4	4	4			
26	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
27	4	4	2	4	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2			
28	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2			
29	2	2	4	2	4	3	1	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2			
30	3	3	2	3	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	4	2	4	4			
31	3	3	4	3	4	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2			
32	4	4	2	4	2	3	1	4	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4			
33	3	3	4	3	4	2	1	3	4	4	4	4	4	3	4	4	1	3	2	2	4	4	4	4	4			
34	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	4	4	4	3	1	4	2	4	4	2	2	2	2	2			
35	3	3	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	4	2	2	3	3	1	2	4	4	4	4	4			
36	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	1	3	3	3	3			
37	3	3	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3			

No	Motivasi Kerja										Kompensasi										Disiplin Kerja							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8
38	4	4	4	4	4	2	2	3	4	2	4	4	4	3	2	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	
39	4	4	2	4	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	4	2	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4
40	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
41	4	4	4	4	4	1	1	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	
42	3	3	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	
43	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	2	
44	4	4	3	4	3	3	1	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	4	4	4	2	2	3	2	2	2	1	
45	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	
46	3	3	3	3	4	2	1	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	
47	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	
48	2	2	2	2	4	1	1	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	
49	2	2	2	2	1	3	2	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	3	1	
50	3	3	3	3	4	2	1	3	1	2	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	
51	3	3	4	4	2	1	2	1	2	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	
52	4	4	4	4	3	2	2	4	2	4	2	2	2	2	4	2	2	1	3	3	2	3	3	3	4	4	3	
53	3	3	3	3	2	2	2	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	4	2	2	3	3	
54	3	4	3	4	4	1	1	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	2	3	2	2	2	3	
55	3	4	3	3	4	3	1	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	3	2	2	3	
56	4	3	4	4	4	2	1	3	2	2	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	
57	4	3	3	4	2	3	2	2	4	3	2	2	2	4	2	2	2	3	1	2	4	3	3	3	4	2	2	
58	4	2	4	3	1	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	4	4	2	3	3	4	
59	4	4	4	3	1	2	2	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	2	4	3	4	
60	3	3	3	4	1	2	1	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	
61	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	2	2	
62	4	2	4	4	2	2	2	2	4	2	1	2	1	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	1	3	1	
63	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	4	4	2	2	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	2	1	
64	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	4	3	3	
65	4	4	4	4	4	3	2	4	1	2	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	
66	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	4	4	4	3	2	3	4	4	4	2	2	2	3	2	3	3	2	
67	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	2	4	4	2	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	1	
68	3	4	4	3	4	3	3	1	4	2	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	2	
69	4	3	3	4	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	3	2	3	3	1		
70	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	1	1	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	1	4	2	2	3	3	4	3	4	2	
72	3	3	3	4	3	3	3	1	4	4	3	2	3	2	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	2	
73	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	2	4	4	4	3	4	3	4	
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	2	3	3	2	2	1	3	3	4	3	3	4	2	
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	1	3	1	2	3	2	4	3	4	4	4	4	2	
76	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	2	4	1	3	3	4	4	3	4	

No	Motivasi Kerja										Kompensasi										Disiplin Kerja							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8
77	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	1	2	2	4	3	3	3	3	3	2	4
78	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4
79	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4
80	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4
81	4	3	3	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4
82	2	2	2	4	2	2	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	2	2	3	2	4	4	1	3
83	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	2	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3
84	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4
85	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	2	2	1	4	3	3	3	4	3
86	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	2	3	4	3	4
87	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	4	3	1
88	4	4	4	4	4	3	3	4	4	1	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3
89	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	3	4	2	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4
90	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	1	2	1	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3
91	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3
92	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	1	2	3	4	4	4	1	2	2	2	2	2	2
93	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	4	3	3	3	4	3	4	4	2	4	3	3	2	2	3	3
94	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
95	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	3	1	2	2	3	3	3	4	2	2	3	3
96	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	4	3	2	3	3	3
97	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	2	4	3	3
98	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3
99	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	4	2	2	2	2	2
100	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	1	2	1	3	2	2	2	3	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3
101	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	3	4	2	3	3	2	2	1	3	3	4	3	3	4	2
102	3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	3	2	2	2	2	1	3	1	2	3	2	4	3	4	4	4	2	4
103	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	4	2	4	1	3	3	4	4	3	4	3	4
104	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	3	1	2	2	4	3	3	3	3	2	4	
105	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4
106	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4
107	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4
108	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
109	2	2	2	4	4	2	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	2	2	3	2	4	4	1	3
110	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	2	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3
111	2	2	4	2	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4
112	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	2	2	1	4	3	3	3	4	3
113	2	2	4	2	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	2	3	4	3	4
114	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	2	2	2	4	3	1
115	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3
116	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	1	4	4	4	3	4	2	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	2
117	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	1	2	1	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3

DATA PENELITIAN

No	Motivasi Kerja												Kompensasi								Disiplin Kerja										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	JML	
1	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	34	3	4	3	3	3	4	4	4	1	29	1	3	3	2	3	3	2	2	19	
2	1	2	2	2	3	1	2	2	2	3	20	3	3	2	2	3	3	3	3	2	24	3	3	3	2	3	3	3	2	22	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	2	2	3	3	3	3	4	26	3	4	4	2	4	3	3	2	25	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	4	4	3	3	4	4	3	31	4	4	4	4	4	3	4	2	29	
5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38	3	3	2	2	3	3	2	3	3	24	3	3	3	1	3	3	1	20		
6	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	26	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	3	3	3	3	2	3	3	2	22	
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	3	3	4	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	2	23	
8	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	26	2	2	2	3	3	3	4	4	3	26	3	3	3	3	3	3	3	2	23	
9	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	32	3	4	3	3	3	3	4	4	3	30	3	4	4	3	4	3	3	2	26	
10	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	34	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	2	23
11	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	22	2	1	2	2	2	2	2	2	2	17	1	3	3	2	3	3	2	1	18	
12	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	26	3	3	3	3	2	3	3	3	2	25	3	3	3	3	3	3	3	2	23	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	2	30	
14	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	28	4	3	3	2	4	3	1	4	1	25	3	3	3	3	3	3	3	1	22	
15	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	2	30	
16	2	3	3	4	4	2	3	3	4	4	32	4	4	4	3	3	4	3	3	3	31	2	4	4	4	4	4	4	2	28	
17	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	36	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34	3	4	4	4	4	4	4	1	28	
18	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	32	4	4	4	3	3	3	3	3	3	30	1	4	4	4	4	4	4	1	26	
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	32	4	3	4	4	4	4	4	1	28
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	4	4	4	4	4	4	4	2	30
21	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	26	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	27	2	3	4	4	4	4	4	2	27
22	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38	4	4	3	3	4	3	4	3	4	32	3	3	3	2	3	3	3	1	21	
23	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	28	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	24	3	4	3	1	3	2	3	2	21
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	4	4	4	4	4	4	4	2	30
25	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	26	3	3	3	2	3	3	4	2	3	26	1	3	3	2	3	3	2	2	19	
26	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	26	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	18	1	2	2	3	2	2	2	2	16
27	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	32	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	26	1	3	3	3	4	3	3	2	22
28	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	1	3	4	4	4	4	4	2	26
29	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	26	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26	2	3	3	3	3	3	3	1	21
30	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	28	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	18	2	3	4	1	4	2	1	1	18
31	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	30	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	25	2	3	3	3	4	3	3	2	23
32	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	19	1	3	3	3	3	3	3	2	21
33	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	28	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	21	1	4	3	3	3	3	3	2	22
34	3	3	2	2	4	3	3	2	2	4	28	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26	1	3	3	2	3	3	2	2	19
35	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	32	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	17	2	3	3	2	3	3	3	2	21
36	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	24	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	24	2	3	3	3	3	3	3	3	23
37	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	36	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	30	2	3	3	3	3	4	3	2	23

No	Motivasi Kerja												Kompensasi									Disiplin Kerja								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	JML
38	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	32	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28	4	3	3	2	4	3	3	2	24
39	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	32	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	32	2	4	4	4	4	4	2	28
40	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4	34	4	4	3	3	4	2	2	2	3	27	2	3	3	3	3	3	3	1	21
41	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	22	1	2	1	2	1	2	2	1	3	15	1	3	3	2	3	3	2	1	18
42	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	30	4	4	4	3	3	3	3	3	3	30	2	3	3	4	3	4	4	2	25
43	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	32	4	3	3	4	3	3	3	3	3	29	2	3	4	4	4	4	4	1	26
44	2	4	4	3	4	2	4	4	3	4	34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	2	3	3	3	3	3	1	21
45	1	3	3	4	4	1	3	3	4	4	30	3	3	2	1	1	2	2	2	3	19	1	2	2	3	2	2	2	2	16
46	4	2	2	2	3	4	2	2	2	3	26	3	3	2	2	2	3	2	2	2	21	2	2	3	3	2	3	3	2	20
47	2	4	3	4	4	2	4	3	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	2	4	4	4	4	4	4	2	28
48	2	3	3	4	4	2	3	3	4	4	32	4	4	4	3	3	3	3	3	3	30	2	4	4	3	4	3	1	1	22
49	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	36	3	3	3	2	2	3	2	3	2	23	3	3	3	3	3	3	3	2	23
50	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	32	2	1	2	2	2	2	2	2	3	18	2	3	3	3	3	3	3	2	22
51	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	22	3	3	2	2	3	3	2	3	3	24	2	4	2	3	3	3	1	3	21
52	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	32	4	4	3	2	3	3	4	4	3	30	2	4	2	3	3	3	1	2	20
53	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	24	2	2	2	2	2	2	2	2	3	19	1	2	2	3	2	2	2	2	16
54	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	2	4	4	4	4	4	4	2	28
55	4	2	2	2	3	4	2	2	2	3	26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	3	4	1	4	2	1	1	18
56	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	34	4	4	3	2	3	3	3	3	4	29	2	4	4	3	4	3	1	2	23
57	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	36	4	4	4	3	3	3	2	2	3	28	2	4	2	3	3	3	1	2	20
58	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	28	4	2	2	2	3	3	3	3	2	24	3	3	3	3	3	3	3	2	23
59	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	24	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	2	3	3	3	3	3	3	2	22
60	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	30	3	3	3	2	2	2	2	2	3	23	2	3	3	3	3	3	3	2	22
61	4	2	2	2	3	4	2	2	2	3	26	3	3	2	4	4	3	2	2	3	26	3	3	3	3	3	3	2	4	23
62	4	2	2	2	3	4	2	2	2	3	26	3	2	2	3	3	2	3	3	3	24	1	3	3	2	3	3	2	2	19
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	3	3	2	3	3	3	3	3	24	4	3	4	3	3	3	4	1	25
64	2	4	3	4	4	2	4	3	4	4	34	4	4	3	3	4	4	4	4	3	33	3	3	3	3	3	3	3	2	23
65	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	32	4	4	3	2	3	3	4	4	3	30	3	4	4	4	3	3	4	2	27
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3	30	3	3	3	4	3	3	1	23
67	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	32	4	3	3	4	3	3	3	3	3	29	3	4	4	3	4	3	1	2	24
68	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38	3	3	3	3	2	3	3	3	3	25	3	3	4	3	3	4	2	25	
69	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	28	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	3	3	3	4	4	3	4	2	26
70	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	3	3	33	2	3	4	4	4	4	4	1	26
71	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38	3	3	2	3	2	3	3	3	3	24	3	3	3	4	4	3	4	1	25
72	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38	2	2	2	2	2	1	3	3	3	20	4	3	3	3	3	3	3	1	23
73	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	3	4	4	4	4	4	4	2	29
74	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	1	3	3	3	3	3	4	1	21
75	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	26	3	3	2	1	1	2	2	2	3	19	3	4	3	3	2	3	3	2	23
76	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38	4	4	4	3	4	3	4	4	3	33	2	4	4	4	4	4	4	2	28

No	Motivasi Kerja												Kompensasi										Disiplin Kerja									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	JML		
77	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	3	4	3	3	3	4	1	24		
78	2	4	3	4	4	2	4	3	4	4	34	3	3	3	3	2	3	3	2	4	26	3	3	4	3	3	3	3	2	24		
79	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	36	4	3	2	2	3	4	3	3	2	26	2	3	3	3	4	3	3	2	23		
80	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	30	4	4	3	3	3	2	2	4	3	28	2	3	3	3	3	3	3	2	22		
81	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	32	4	3	3	4	3	3	3	3	3	29	2	4	4	4	4	3	4	2	27		
82	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38	4	4	4	3	3	3	4	4	3	32	2	4	3	3	3	2	4	2	23		
83	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	32	3	3	2	3	3	3	4	4	3	28	2	3	3	3	4	3	3	4	25		
84	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	3	3	2	3	2	3	2	2	22	2	4	4	4	4	4	4	1	27		
85	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	36	4	4	3	2	3	3	4	4	3	30	3	4	4	4	4	4	4	2	29		
86	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	36	3	4	3	4	3	4	3	4	4	32	2	3	3	3	4	3	3	2	23		
87	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	34	4	4	4	3	3	4	3	3	3	31	3	3	4	4	4	4	4	2	28		
88	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	36	4	4	4	3	3	4	3	3	3	31	4	4	3	4	4	4	4	1	28		
89	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	36	4	4	3	2	3	3	4	3	4	30	3	3	4	4	4	4	4	1	27		
90	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	32	3	3	3	3	3	3	2	3	2	25	1	3	3	2	3	3	2	1	18		
91	3	4	3	2	2	3	4	3	2	2	28	3	3	3	3	3	3	3	3	4	29	1	3	3	2	3	3	2	2	19		
92	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	32	3	3	3	3	2	3	3	2	3	25	1	3	3	3	3	2	2	2	19		
93	4	2	2	2	3	4	2	2	2	3	26	3	3	3	3	3	3	4	3	4	29	2	3	4	1	4	2	1	1	18		
94	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	26	4	4	3	3	3	3	4	3	3	30	1	3	3	1	4	3	4	3	22		
95	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	26	3	3	2	2	2	4	3	2	3	24	3	3	4	3	4	3	2	2	24		
96	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	36	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	2	3	3	1	4	3	3	2	21		
97	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	34	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3	30	3	4	4	3	4	3	4	2	27	
98	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3	30	3	3	3	3	3	3	3	1	22	
99	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	4	3	3	2	24		
100	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	28	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	23	3	3	3	3	4	3	3	1	23	
101	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	4	4	3	4	3	1	2	24		
102	2	3	3	4	4	2	3	3	4	4	32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	4	4	3	4	3	1	2	24		
103	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	34	4	4	4	3	3	3	3	4	4	32	3	3	3	3	3	3	3	2	23		
104	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	34	4	4	4	4	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	2	23		
105	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	1	3	3	2	3	3	2	1	18		
106	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	30	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26	3	4	4	3	4	3	1	2	24		
107	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	24	4	4	3	3	3	2	3	3	3	28	2	3	4	1	4	2	1	1	18		
108	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	4	4	1	4	2	4	3	25		
109	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	34	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26	2	3	3	3	3	2	3	3	22		
110	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	4	3	2	3	3	4	3	4	30	3	4	4	4	3	3	3	3	27		
111	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	34	3	3	3	2	3	3	2	2	3	24	2	4	3	4	3	3	4	2	25		
112	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	30	4	3	3	3	2	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	4	24		
113	2	4	4	4	3	2	4	4	4	3	34	3	2	2	4	2	3	3	3	4	3	26	1	3	3	2	3	3	2	3	20	
114	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	2	2	3	2	2	3	2	24	1	3	3	3	3	2	2	3	20		
115	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	30	2	2	3	2	2	3	2	2	2	20	2	4	3	3	3	3	3	3	24		

No	Motivasi Kerja												Kompensasi										Disiplin Kerja									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	JML		
116	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	28	2	2	2	2	2	3	3	2	3	21	2	3	3	3	3	3	3	2	22		
117	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	4	3	4	29	2	4	4	3	3	3	3	3	25		

Keterangan:

Data yang digunakan untuk menganalisis regresi berganda dan asumsi klasik adalah data yang berupa jumlah skor jawaban responden per masing-masing variabel.

DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

No	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan	Lama Kerja	Lama Kerja
1	4	1	5	7	1
2	4	2	2	34	4
3	3	1	2	34	4
4	3	1	1	34	4
5	4	1	2	32	4
6	4	2	5	31	4
7	4	1	2	28	3
8	4	1	2	28	3
9	4	1	2	28	3
10	4	1	2	28	3
11	4	2	2	28	3
12	4	1	5	28	3
13	4	1	3	28	3
14	4	1	3	28	3
15	4	2	3	28	3
16	4	1	3	26	3
17	4	1	3	26	3
18	4	1	3	26	3
19	3	2	3	26	3
20	3	1	3	26	3
21	4	1	5	26	3
22	4	2	4	26	3
23	4	1	4	26	3
24	3	1	4	26	3
25	4	1	4	25	3
26	3	1	4	25	3
27	4	1	4	24	3
28	3	2	3	24	3
29	4	1	3	24	3
30	4	1	3	24	3
31	4	2	2	23	3
32	4	1	2	23	3
33	4	1	2	23	3
34	4	2	2	23	3
35	4	1	2	23	3
36	3	1	3	23	3
37	3	2	3	23	3
38	4	1	3	23	3
39	4	1	3	23	3
40	3	1	3	23	3
41	4	1	3	23	3
42	4	1	3	23	3
43	4	2	3	23	3
44	4	1	4	22	3
45	4	1	4	21	3

No	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan	Lama Kerja	Lama Kerja
46	4	2	4	21	3
47	4	1	4	21	3
48	1	2	4	21	3
49	4	1	4	20	2
50	4	1	4	20	2
51	4	1	3	19	2
52	4	1	3	19	2
53	3	1	3	19	2
54	3	2	2	17	2
55	4	1	2	17	2
56	4	1	2	16	2
57	3	2	2	15	2
58	3	1	4	15	2
59	3	1	4	15	2
60	4	1	4	15	2
61	3	1	4	14	2
62	4	1	4	13	2
63	4	1	4	13	2
64	4	1	3	13	2
65	4	2	3	13	2
66	1	1	3	13	2
67	3	1	2	13	2
68	1	1	2	13	2
69	4	1	2	13	2
70	4	2	2	13	2
71	4	1	2	12	2
72	3	1	3	12	2
73	2	2	3	12	2
74	2	1	3	12	2
75	2	1	3	12	2
76	4	1	3	12	2
77	1	1	3	12	2
78	3	1	3	12	2
79	4	2	3	12	2
80	4	1	4	12	2
81	4	1	4	12	2
82	3	1	4	12	2
83	1	2	4	10	1
84	3	1	4	10	1
85	4	1	4	10	1
86	4	2	4	10	1
87	4	1	3	10	1
88	4	1	3	10	1
89	4	1	3	10	1
90	3	2	2	10	1
91	4	1	2	10	1
92	4	1	2	10	1

No	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan	Lama Kerja	Lama Kerja
93	4	1	2	10	1
94	4	1	4	10	1
95	1	1	4	10	1
96	4	1	4	10	1
97	4	2	4	10	1
98	3	1	4	10	1
99	4	1	4	10	1
100	4	1	3	9	1
101	4	1	3	9	1
102	4	1	3	6	1
103	3	1	2	6	1
104	4	1	2	6	1
105	4	2	2	6	1
106	3	1	2	6	1
107	2	1	2	6	1
108	4	2	3	6	1
109	4	1	3	4	1
110	4	1	3	4	1
111	4	1	3	4	1
112	4	1	3	4	1
113	3	1	3	4	1
114	3	2	3	4	1
115	2	1	3	4	1
116	4	1	4	4	1
117	4	2	4	4	1

Keterangan:

Analisis deskriptif karakteristik responden dapat dilakukan dengan cara memberikan kode untuk masing-masing jawaban responden, sebagai berikut:

Kode	Umur
1	21-30 tahun
2	31-40 tahun
3	41-50 tahun
4	51-60 tahun

Kode	Pendidikan
1	SD
2	SMP
3	SMA
4	D3
5	S1
6	S2

Kode	Jenis_Kelamin
1	Laki-laki
2	Perempuan

Kode	Lama_Kerja
1	1-10 th
2	11-20 th
3	21-30 th
4	31-40 th

DATA KATEGORISASI

No	Motivasi_Kerja	KTG	Kompensasi	KTG	Disiplin_Kerja	KTG
1	34	Sedang	29	Sedang	19	Rendah
2	20	Rendah	24	Sedang	22	Sedang
3	30	Sedang	26	Sedang	25	Sedang
4	40	Tinggi	31	Sedang	29	Tinggi
5	38	Tinggi	24	Sedang	20	Sedang
6	26	Rendah	26	Sedang	22	Sedang
7	30	Sedang	29	Sedang	23	Sedang
8	26	Rendah	26	Sedang	23	Sedang
9	32	Sedang	30	Sedang	26	Sedang
10	34	Sedang	26	Sedang	23	Sedang
11	22	Rendah	17	Rendah	18	Rendah
12	26	Rendah	25	Sedang	23	Sedang
13	40	Tinggi	36	Tinggi	30	Tinggi
14	28	Sedang	25	Sedang	22	Sedang
15	36	Sedang	36	Tinggi	30	Tinggi
16	32	Sedang	31	Sedang	28	Tinggi
17	36	Sedang	34	Tinggi	28	Tinggi
18	32	Sedang	30	Sedang	26	Sedang
19	40	Tinggi	32	Tinggi	28	Tinggi
20	40	Tinggi	35	Tinggi	30	Tinggi
21	26	Rendah	27	Sedang	27	Tinggi
22	38	Tinggi	32	Tinggi	21	Sedang
23	28	Sedang	24	Sedang	21	Sedang
24	40	Tinggi	35	Tinggi	30	Tinggi
25	26	Rendah	26	Sedang	19	Rendah
26	26	Rendah	18	Rendah	16	Rendah
27	32	Sedang	26	Sedang	22	Sedang
28	34	Sedang	27	Sedang	26	Sedang
29	26	Rendah	26	Sedang	21	Sedang
30	28	Sedang	18	Rendah	18	Rendah
31	30	Sedang	25	Sedang	23	Sedang
32	28	Sedang	19	Rendah	21	Sedang
33	28	Sedang	21	Rendah	22	Sedang
34	28	Sedang	26	Sedang	19	Rendah
35	32	Sedang	17	Rendah	21	Sedang
36	24	Rendah	24	Sedang	23	Sedang
37	36	Sedang	30	Sedang	23	Sedang
38	32	Sedang	28	Sedang	24	Sedang

No	Motivasi_Kerja	KTG	Kompensasi	KTG	Disiplin_Kerja	KTG
39	32	Sedang	32	Tinggi	28	Tinggi
40	34	Sedang	27	Sedang	21	Sedang
41	22	Rendah	15	Rendah	18	Rendah
42	30	Sedang	30	Sedang	25	Sedang
43	32	Sedang	29	Sedang	26	Sedang
44	34	Sedang	27	Sedang	21	Sedang
45	30	Sedang	19	Rendah	16	Rendah
46	26	Rendah	21	Rendah	20	Sedang
47	34	Sedang	35	Tinggi	28	Tinggi
48	32	Sedang	30	Sedang	22	Sedang
49	36	Sedang	23	Sedang	23	Sedang
50	32	Sedang	18	Rendah	22	Sedang
51	22	Rendah	24	Sedang	21	Sedang
52	32	Sedang	30	Sedang	20	Sedang
53	24	Rendah	19	Rendah	16	Rendah
54	36	Sedang	35	Tinggi	28	Tinggi
55	26	Rendah	18	Rendah	18	Rendah
56	34	Sedang	29	Sedang	23	Sedang
57	36	Sedang	28	Sedang	20	Sedang
58	28	Sedang	24	Sedang	23	Sedang
59	24	Rendah	28	Sedang	22	Sedang
60	30	Sedang	23	Sedang	22	Sedang
61	26	Rendah	26	Sedang	23	Sedang
62	26	Rendah	24	Sedang	19	Rendah
63	30	Sedang	24	Sedang	25	Sedang
64	34	Sedang	33	Tinggi	23	Sedang
65	32	Sedang	30	Sedang	27	Tinggi
66	40	Tinggi	30	Sedang	23	Sedang
67	32	Sedang	29	Sedang	24	Sedang
68	38	Tinggi	25	Sedang	25	Sedang
69	28	Sedang	28	Sedang	26	Sedang
70	38	Tinggi	33	Tinggi	26	Sedang
71	38	Tinggi	24	Sedang	25	Sedang
72	38	Tinggi	20	Rendah	23	Sedang
73	38	Tinggi	35	Tinggi	29	Tinggi
74	34	Sedang	36	Tinggi	21	Sedang
75	26	Rendah	19	Rendah	23	Sedang
76	38	Tinggi	33	Tinggi	28	Tinggi
77	38	Tinggi	36	Tinggi	24	Sedang
78	34	Sedang	26	Sedang	24	Sedang

No	Motivasi_Kerja	KTG	Kompensasi	KTG	Disiplin_Kerja	KTG
79	36	Sedang	26	Sedang	23	Sedang
80	30	Sedang	28	Sedang	22	Sedang
81	32	Sedang	29	Sedang	27	Tinggi
82	38	Tinggi	32	Tinggi	23	Sedang
83	32	Sedang	28	Sedang	25	Sedang
84	30	Sedang	22	Rendah	27	Tinggi
85	36	Sedang	30	Sedang	29	Tinggi
86	36	Sedang	32	Tinggi	23	Sedang
87	34	Sedang	31	Sedang	28	Tinggi
88	36	Sedang	31	Sedang	28	Tinggi
89	36	Sedang	30	Sedang	27	Tinggi
90	32	Sedang	25	Sedang	18	Rendah
91	28	Sedang	29	Sedang	19	Rendah
92	32	Sedang	25	Sedang	19	Rendah
93	26	Rendah	29	Sedang	18	Rendah
94	26	Rendah	30	Sedang	22	Sedang
95	26	Rendah	24	Sedang	24	Sedang
96	36	Sedang	28	Sedang	21	Sedang
97	34	Sedang	30	Sedang	27	Tinggi
98	38	Tinggi	30	Sedang	22	Sedang
99	36	Sedang	27	Sedang	24	Sedang
100	28	Sedang	23	Sedang	23	Sedang
101	34	Sedang	27	Sedang	24	Sedang
102	32	Sedang	27	Sedang	24	Sedang
103	34	Sedang	32	Tinggi	23	Sedang
104	34	Sedang	30	Sedang	23	Sedang
105	24	Rendah	27	Sedang	18	Rendah
106	30	Sedang	26	Sedang	24	Sedang
107	24	Rendah	28	Sedang	18	Rendah
108	26	Rendah	27	Sedang	25	Sedang
109	34	Sedang	26	Sedang	22	Sedang
110	30	Sedang	30	Sedang	27	Tinggi
111	34	Sedang	24	Sedang	25	Sedang
112	30	Sedang	27	Sedang	24	Sedang
113	34	Sedang	26	Sedang	20	Sedang
114	30	Sedang	24	Sedang	20	Sedang
115	30	Sedang	20	Rendah	24	Sedang
116	28	Sedang	21	Rendah	22	Sedang
117	30	Sedang	29	Sedang	25	Sedang

HASIL UJI VALIDITAS CFA (TAHAP 1)

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,760
Bartlett's Test of Sphericity	
Approx. Chi-Square	2066,919
df	378
Sig.	,000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
MK1	,707		
MK2	,840		
MK3	,835		
MK4	,746		
MK5	,766		
MK6	,631		
MK7	,508		
MK8	,748		
MK9	,750		
MK10	,554		
KOM1		,699	
KOM2		,751	
KOM3		,855	
KOM4		,463	
KOM5		,682	
KOM6		,765	
KOM7		,618	
KOM8		,604	
KOM9		,587	
KOM10		,733	
DK1			,755
DK2			,656
DK3			,875
DK4			,793
DK5			,793
DK6			,706
DK7			,674
DK8			,836

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

HASIL UJI VALIDITAS CFA (TAHAP 2)

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,763
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square df Sig.	2025,904 351 ,000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
MK1	,704		
MK2	,839		
MK3	,834		
MK4	,745		
MK5	,766		
MK6	,633		
MK7	,511		
MK8	,749		
MK9	,748		
MK10	,557		
KOM1			,698
KOM2			,751
KOM3			,849
KOM5			,692
KOM6			,768
KOM7			,625
KOM8			,609
KOM9			,594
KOM10			,732
DK1		,755	
DK2		,656	
DK3		,876	
DK4		,793	
DK5		,792	
DK6		,705	
DK7		,676	
DK8		,837	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

HASIL UJI RELIABILITAS

Reliability

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	117	100,0
Excluded	0	,0
Total	117	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,891	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,870	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,873	9

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,898	8

HASIL UJI KORELASI *PRODUCT MOMENT*

Correlations

Correlations

		Motivasi_Kerja	Kompensasi	Disiplin_Kerja
Motivasi_Kerja	Pearson Correlation	1	,577**	,519**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	117	117	117
Kompensasi	Pearson Correlation	,577**	1	,609**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	117	117	117
Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	,519**	,609**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	117	117	117

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

HASIL PERHITUNGAN DISKRIMINAN

Komponen	RELIABEL 2 (X1) x reliabel 1 (X2)
Reliabel (X1)	0,891
Reliabel (X2)	0,873
Reliabel (X1) x Reliabel (X2)	0,778
SQRT	0,882
r hitung X1 dengan X2	0,577
a =	0,654

Komponen	RELIABEL 2 (X1) x reliabel 1 (Y)
Reliabel (X1)	0,891
Reliabel (Y)	0,898
Reliabel (X1) x Reliabel (Y)	0,800
SQRT	0,894
r hitung X1 dengan Y	0,519
b =	0,581

Komponen	RELIABEL 2 (X2) x reliabel 1 (Y)
Reliabel (X2)	0,873
Reliabel (Y)	0,898
Reliabel (X2) x Reliabel (Y)	0,784
SQRT	0,885
r hitung X2 dengan Y	0,609
c =	0,688

1. Konvergen

Variabel	Mean	SD	AVE	1	2	3
Motivasi_Kerja	3,16	0,47	0,709	0,891		
Kompensasi	3,01	0,52	0,676	0,577**	0,873	
Disiplin_Kerja	2,91	0,42	0,761	0,519**	0,609**	0,898

2. Divergen

Variabel	AVE	Motivasi_Kerja	Kompensasi	Disiplin_Kerja
Motivasi_Kerja	0,709	0,709	0,333	0,270
Kompensasi	0,676	0,654	0,676	0,371
Disiplin_Kerja	0,761	0,581	0,688	0,761

HASIL UJI KARAKTERISTIK RESPONDEN

Frequencies

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 tahun	14	12,0	12,0	12,0
	31-40 tahun	29	24,8	24,8	36,8
	41-50 tahun	38	32,5	32,5	69,2
	51-60 tahun	36	30,8	30,8	100,0
	Total	117	100,0	100,0	

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	90	76,9	76,9	76,9
	Perempuan	27	23,1	23,1	100,0
	Total	117	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	1	,9	,9	,9
	SMA	31	26,5	26,5	27,4
	D3	47	40,2	40,2	67,5
	S1	34	29,1	29,1	96,6
	S2	4	3,4	3,4	100,0
	Total	117	100,0	100,0	

Lama_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-10 th	36	30,8	30,8	30,8
	11-20 th	34	29,1	29,1	59,8
	21-30 th	42	35,9	35,9	95,7
	31-40 th	5	4,3	4,3	100,0
	Total	117	100,0	100,0	

RUMUS PERHITUNGAN KATEGORISASI

Motivasi_Kerja		
M	=	31,57
Sd	=	4,75
Tinggi	: $X \geq M + SD$	
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$	
Rendah	: $X < M - SD$	
Kategori		Skor
Tinggi	:	$X \geq 36,32$
Sedang	:	$26,83 \leq X < 36,32$
Rendah	:	$X < 26,83$

Kompensasi		
M	=	27,06
Sd	=	4,68
Tinggi	: $X \geq M + SD$	
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$	
Rendah	: $X < M - SD$	
Kategori		Skor
Tinggi	:	$X \geq 31,74$
Sedang	:	$22,38 \leq X < 31,74$
Rendah	:	$X < 22,38$

<u>Disiplin_Kerja</u>	
M	= 23,25
Sd	= 3,33
Tinggi	: $X \geq M + SD$
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$
Rendah	: $X < M - SD$
Kategori	Skor
Tinggi	: $X \geq 26,58$
Sedang	: $19,92 \leq X < 26,58$
Rendah	: $X < 19,92$

HASIL UJI DESKRIPTIF

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi_Kerja	117	20,00	40,00	31,5726	4,74762
Kompensasi	117	15,00	36,00	27,0598	4,68175
Disiplin_Kerja	117	16,00	30,00	23,2479	3,32935
Valid N (listwise)	117				

Descriptives (SKALA 1-4)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi_Kerja	117	2,00	4,00	3,1573	,47476
Kompensasi	117	1,67	4,00	3,0068	,51993
Disiplin_Kerja	117	2,00	3,75	2,9084	,41626
Valid N (listwise)	117				

HASIL UJI KATEGORISASI

Frequencies

Motivasi_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	17	14,5	14,5	14,5
	Sedang	75	64,1	64,1	78,6
	Rendah	25	21,4	21,4	
	Total	117	100,0	100,0	

Kompensasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	19	16,2	16,2	16,2
	Sedang	81	69,2	69,2	85,5
	Rendah	17	14,5	14,5	
	Total	117	100,0	100,0	

Disiplin_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	23	19,7	19,7	19,7
	Sedang	77	65,8	65,8	85,5
	Rendah	17	14,5	14,5	
	Total	117	100,0	100,0	

HASIL UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi_Kerja	Kompensasi	Disiplin_Kerja
N		117	117	117
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	31,5726	27,0598	23,2479
	Std. Deviation	4,74762	4,68175	3,32935
Most Extreme Differences	Absolute	,106	,086	,111
	Positive	,093	,068	,111
	Negative	-,106	-,086	-,072
Kolmogorov-SmirnovZ		1,143	,928	1,199
Asymp. Sig. (2-tailed)		,147	,356	,113

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

HASIL UJI LINIERITAS

Means

Disiplin_Kerja * Motivasi_Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin_Kerja * Motivasi_Kerja	Between Groups	(Combined)	436,774	10	43,677	5,453	,000
		Linearity	346,914	1	346,914	43,311	,000
		Deviation from Linearity	89,860	9	9,984	1,247	,275
	Within Groups		849,038	106	8,010		
	Total		1285,812	116			

Disiplin_Kerja * Kompensasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin_Kerja * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	673,764	20	33,688	5,284	,000
		Linearity	476,989	1	476,989	74,816	,000
		Deviation from Linearity	196,775	19	10,357	1,624	,065
	Within Groups		612,048	96	6,375		
	Total		1285,812	116			

HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi, a Motivasi_Kerja	.	Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,643 ^a	,413	,403	2,57236

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi_Kerja
- b. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	531,471	2	265,736	40,159	,000 ^a
	Residual	754,341	114	6,617		
	Total	1285,812	116			

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi_Kerja
- b. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,745	1,704		5,133	,000		
	Motivasi_Kerja	,177	,062	,252	2,869	,005	,667	1,498
	Kompensasi	,330	,062	,464	5,281	,000	,667	1,498

- a. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi, ^a Motivasi_Kerja	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: abs_res

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,051 ^a	,003	-,015	1,36656

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi_Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,556	2	,278	,149	,862 ^a
	Residual	211,025	113	1,867		
	Total	211,581	115			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: abs_res

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2,630	,906		2,904	,004
	Motivasi_Kerja	-,014	,033	-,049	-,423	,673
	Kompensasi	-,001	,033	-,004	-,038	,970

a. Dependent Variable: abs_res

HASIL UJI REGRESI BERGANDA

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensa si, Motivasi_ Kerja	.	Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,643 ^a	,413	,403	2,57236

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi_Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	531,471	2	265,736	40,159	,000 ^a
	Residual	754,341	114	6,617		
	Total	1285,812	116			

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi_Kerja
- b. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

Coefficients^b

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,745	1,704		5,133	,000
	Motivasi_Kerja	,177	,062	,252	2,869	,005
	Kompensasi	,330	,062	,464	5,281	,000

- a. Dependent Variable: Disiplin_Kerja