

# *Jurnal Ilmiah* **ZONA MANAJEMEN**

**Volume 7, Nomor 2, Agustus 2017**

**ISSN : 2087-6998**

Determinasi Disiplin, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Willinton Cipta Prima Batam.

**Novia Orientiani, Jemmy Rumengan | 1-11**

Determinasi Perencanaan, Pengkoordinasian dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Peteka Karya Tirta Batam.

**Reni Angriani, Sri Langgeng Ratnasari | 12-21**

Determinasi Kepuasan, Komitmen Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Tebing Tinggi Kabupaten Meranti

**Aprilian, Chablullah Wibisono | 22-32**

Pengaruh Harga, Promosi, dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Di Pelnas PT. Duta Bahari Sentosa

**Maria, Ngaliman | 33-42**

Efek Citra Merek, Kemasan Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Di Toko Buku Gramedia Batam.

**Kartika Kirana Sumirang, Diana Titik Windayati | 43-53**

Determinasi Motivasi Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. SMOE Indonesia.

**Eneng Firdayanti, Indrayani | 54-70**

Determinasi Disiplin Kerja, Gaji dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi BP Batam.

**Ratna Dewi, Sri Yanti | 71-95**

Efek Harga, Promosi dan Produk Terhadap Keputusan Pembelian Produk Indihome di Kantor Plasa Telkom Pelita Batam.

**Ade Tryana Putri, Bambang Satriawan | 96-109**

**Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM)  
Universitas Batam**

# JURNAL ILMIAH

## “ZONA MANAJEMEN”

### ISSN 2087-6998

**Frekuensi Terbitan :**

Zona Sipil Pertama kali Terbit Pada Bulan Desember 2010 dengan frekuensi terbitan 2 (dua) kali dalam 1 tahun dan di bulan April Tahun 2014 frekuensi terbitan Zona Sipil menjadi 3 (tiga) kali dalam 1 tahun, yaitu di bulan April, Agustus dan Desember.

**Diterbitkan oleh :**

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) Universitas Batam.

**Alamat Redaksi :**

**UNIVERSITAS BATAM**  
Jl. Abulyatama No 5, Batam 29464  
Telepon & Fax (0778) 7485055, 7785054  
Home Page: <http://www.univbatam.ac.id>  
<http://lppm.univbatam.ac.id>  
Email : [univbatam1@gmail.com](mailto:univbatam1@gmail.com)

**Pelindung :**

**(Rektor Universitas Batam):**

Prof. Dr. Ir. Novirman Jamarun, MSc

**Penanggung jawab:**

Dekan Fakultas Ekonomi

**Pemimpin Redaksi :**

Prof. Dr. Jemmy R. S.E., M.M

**Redaksi ahli :**

Prof. Dr. Yunazar Manjang, M.S. (UNAND)  
Dr. Ir. H. Chablullah Wibisono, M.M. (UNIBA)  
Dr. Ir. Wan Darussalam (UNIBA)

**Redaksi pelaksana :**

Nona Jane Onoyi, S.E., M.M.  
Andi M. Lutfi, S.E., M.Si.

**Editor :**

H. Ngaliman, S.E., M.Si.  
Bambang Satriawan, S.E., M.Ak.  
Sri Yanti, S.E., M.Si.

**Sekretaris :**

Nolla Puspita Dewi, S.E., M.Ak.

## **KATA PENGANTAR**

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji Syukur Alhamdulillah dengan Rahmat dan Karunia Allah SWT telah terbit Jurnal Ilmiah Zona Manajemen Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batam, Volume 7 No. 2 Agustus 2017, yang berisi tentang hasil penelitian maupun berupa tulisan ilmiah populer yang dilakukan mahasiswa dan dosen Fakultas Ekonomi Universitas Batam, maupun diluar Universitas Batam.

Kami mengharapkan untuk terbitan yang selanjutnya mahasiswa dan dosen dapat meningkatkan kualitas publikasi karya ilmiah, yang sesuai dengan kaidah penulisan jurnal ilmiah.

Pada kesempatan ini Redaksi mengucapkan terimakasih kepada dosen yang telah berpartisipasi dalam penulisan Zona Manajemen terutama pada Volume 7 No 2 Agustus 2017 dan untuk kesempurnaan jurnal ini kritikan dan saran sangat diharapkan.

Wabillahitaufig Walhidayah  
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Salam,

**Redaksi**

**JURNAL ILMIAH ZONA MANAJEMEN**  
**VOLUME 7 NOMOR 2, AGUSTUS 2017.**  
**ISSN : 2087-6998**

<b>DAFTAR ISI</b>		<b>Halaman</b>
1	Determinasi Disiplin, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Willinton Cipta Prima Batam. <i>Novia Orientiani</i> <i>Jemmy Rumengan</i>	1-11
2	Determinasi Perencanaan, Pengkoordinasian dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Peteka Karya Tirta Batam. <i>Reni Angriani</i> <i>Sri Langgeng Ratnasari</i>	12-21
3	Determinasi Kepuasan, Komitmen Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Tebing Tinggi Kabupaten Meranti <i>Aprilian</i> <i>Chablullah Wibisono</i>	22-32
4	Pengaruh Harga, Promosi, dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Di Pelnas PT. Duta Bahari Sentosa <i>Maria</i> <i>Ngaliman</i>	33-42
5	Efek Citra Merek, Kemasan dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Di Toko Buku Gramedia Batam <i>Kartika Kirana Sumirang</i> <i>Diana Titik Windayati</i>	43-53
6	Determinasi Motivasi Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. SMOE Indonesia <i>Eneng Firdayanti</i> <i>Indrayani</i>	54-70
7	Determinasi Disiplin Kerja, Gaji dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi BP Batam. <i>Ratna Dewi</i> <i>Sri Yanti</i>	71-95
8	Efek Harga, Promosi dan Produk Terhadap Keputusan Pembelian Produk Indihome di Kantor Plasa Telkom Pelita Batam. <i>Ade Tryana Putri</i> <i>Bambang Satriawan</i>	96-109

## **DETERMINASI DISIPLIN KERJA, GAJI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI BP BATAM**

**Ratna Dewi dan Sri yanti**

Department of Management, Faculty of Economic

Universitas Batam, Indonesia

Komplek UNIBA Batam Center-Batam, 29464, Phone : 0778-7485055

ratnadewi@gmail.com ; sri.yanti@univbatam.ac.id

### **ABSTRACT**

*Reduced employee performance can change many factors, such as decreased work discipline, unsuitable salaries and motivation that is not managed properly. With the declining performance of employees of agencies / companies will be difficult to achieve organizational goals that have been maintained together the performance of the company will decrease as a whole for it needs the existence of human resource management for the benefit of improving employee performance. Working discipline of well-managed human resources will provide progress for the company and maintain the company's survival, proper remuneration or appropriate salary is also a thing that can arouse employees to excel, and high work motivation will give a good impact for improvement Employee performance to prove the truth of the theory hence this research done by measuring determination of work discipline to employee performance, salary to employee performance, work motivation to employee performance and measure it together to employee performance. The analysis technique is multiple linear regression with quantitative study method using three independent variables, namely work discipline, salary and motivation, which is measured by partial and simultaneous determination and the term of its influence with  $f$  test,  $t$  test and rank 2. From the results of work discipline study, and significant salary, seen from  $t$  test and work discipline, salary and performance motivation are both significantly based on  $F$  test and  $R^2$  test shows high and positive determination between discipline, salary and motivation on employee performance Kopkar Batam.*

*Keywords: Work Discipline, Salary, Motivation and employee performance.*

---

### **PENDAHULUAN**

Karyawan adalah faktor penting yang harus mendapatkan perhatian dalam setiap organisasi agar dapat mencapai tujuan dan bertahan di era globalisasi dan persaingan bebas pada saat ini. Hal ini menunjukkan bahwa faktor teknologi, sarana dan prasarana yang baik tidak memberikan jaminan suatu organisasi atau perusahaan dapat mencapai tujuan

apabila tidak didukung dengan manajemen Karyawan yang baik.

Dalam hal mengelola motivasi kerja karyawan merupakan hal yang sulit dilakukan karena perusahaan tidak mengetahui secara pasti apa kebutuhan dan keinginan karyawan. Sangat banyak faktor yang dapat memunculkan motivasi kerja

karyawan tapi tidak satu faktorpun yang mutlak apabila dilakukan dapat memotivasi kerja karyawan secara *massive*. Walaupun sulit dalam menciptakan motivasi kerja karyawan tapi perusahaan dapat mengukur motivasi tersebut, motivasi kerja dapat diukur dari tingkat disiplin kerja, kedisiplinan serta kerja sama yang terjadi antar karyawan.

Kopkar BP Batam memiliki 38 Karyawan, dan 10 pengurus. Pada faktanya karyawan Kopkar BP Batam seringkali tidak disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya, meninggalkan kantor pada saat jam kerja untuk urusan pribadi, tingkat kehadiran yang menurun, hal ini menunjukkan adanya indikasi penurunan motivasi kerja yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan Kopkar BP Batam.

Menurunnya disiplin kerja karyawan koperasi BP Batam mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan, hal itu apabila didiamkan akan menimbulkan permasalahan yang cukup besar pengaruhnya kepada mutu pelayanan yang Koperasi BP Batam berikan. Indikasi dari penurunan disiplin kerja karyawan adalah tingkat absensi yang naik, seringkali karyawan meninggalkan kantor pada saat jam kerja dan lainnya.

Gaji adalah hal yang sangat sensitif dan merupakan hal yang relatif, faktor penentuan besarnya gaji tidak akan sama antara satu karyawan dan karyawan lainnya, hal itu harus dikelola dengan baik oleh setiap manajemen level atas atau pimpinan.

Pada Koperasi BP Batam ada indikasi yang menunjukkan ada permasalahan atas gaji yang diberikan tidak sesuai, walaupun tidak secara keseluruhan. Indikasi tersebut dapat dilihat dari menurunnya semangat kerja karyawan koperasi BP Batam dilihat dari absensi beberapa bulan belakangan menurun, hal itu tentu mempengaruhi kinerja karyawan secara total dan pada akhirnya akan menyebabkan produktifitas menurun pada akhirnya tujuan dan target organisasi tidak tercapai.

Berdasarkan hal-hal yang dijelaskan di atas, maka permasalahan yang akan dibahas adalah tentang kinerja karyawan Kopkar BP Batam yang dilihat dari 3 faktor yaitu disiplin kerja, gaji dan motivasi kerja yang akan diukur pengaruhnya secara simultan dan parsial.

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji dan memperoleh gambaran yang jelas tentang pengaruh disiplin kerja, gaji dan motivasi terhadap kinerja Karyawan Kopkar BP Batam, dan secara khusus tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengukur atau menilai seberapa besar kemampuan indikator disiplin kerja menjelaskan (mendeterminasi) variabel kinerja.
2. Untuk mengukur atau menilai seberapa besar kemampuan indikator gaji menjelaskan (mendeterminasi) variabel kinerja.
3. Untuk mengukur atau menilai seberapa besar kemampuan

indikator motivasi menjelaskan (mendeterminasi) variabel kinerja.

4. Untuk mengukur atau menilai seberapa besar kemampuan indikator disiplin kerja, gaji, motivasi menjelaskan (mendeterminasi) variabel kinerja.

## **KAJIAN TEORI DAN METODE**

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja karyawan Kopkar BP Batam, baik pengurus maupun karyawan menunjukkan penurunan hal itu dapat dilihat dari tingkat absensi yang terus-terusan naik, tugas-tugas yang tertunda penyelesaiannya, kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan masing-masing, serta meninggalkan kantor disaat jam produktif.

Hal itu akan menjadi penyebab tidak maksimalnya pendapatan dari unit-unit usaha dari Kopkar BP Batam dan menjauhkan organisasi dari pencapaian tujuan organisasi.

Adapun faktor-faktor dari indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan

### **Gaji dan Upah**

Masalah gaji dan upah adalah masalah yang kompleks sehingga perusahaan hendaknya mempunyai prinsip bagaimana menetapkan gaji dan upah secara tepat. Begitu juga dengan sistem penggajian Kopkar BP Batam yang masih dinilai kurang tepat, untuk mengukur kesesuaian Gaji yang diberikan harus memenuhi beberapa kriteria, agar tidak ada

ketimpangan antara beban kerja yang menjadi tanggung jawab dengan gaji yang diterima. Dalam bukunya (Moekijat, 2007) ada beberapa prinsip yang harus diperhatikan yang bisa dijadikan indikator dalam penilaian apakah gaji dan upah yang diberikan pada karyawan Kopkar BP Batam telah sesuai:

1. Gaji dan upah itu harus adil  
Besarnya gaji dan upah yang diberikan kepada karyawan Kopkar BP Batam menurut penulis belum sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.
2. Gaji dan upah yang diberikan harus layak dan wajar  
Gaji dan upah harus sesuai dengan pemenuhan kebutuhan hidupnya, maksudnya gaji yang diterima harus lebih atau sama dengan kebutuhan hidup karyawan tersebut, pada Kopkar BP Batam gaji dan upah sudah memenuhi kriteria ini.
3. Gaji dan upah harus dapat memenuhi kebutuhan yang minimal artinya upah yang diberikan harus dapat mencukupi kebutuhan-kebutuhan hidup karyawan beserta keluarganya, minimal kebutuhan pokok karyawan harus terpenuhi untuk kelangsungan hidupnya. Pada Kopkar Batam Gaji dan upah pada Kopkar BP Batam sudah memenuhi kebutuhan masing-masing karyawannya karena sudah mengikuti upah minimum kota Batam.

4. Gaji dan upah harus dapat mengikat  
Gaji dan upah harus dapat mengikat karyawan agar tidak pindah ke perusahaan /organisasi lain, apalagi terhadap karyawan yang penting dan berprestasi. Pada kopkar BP Batam hal ini masih belum dilaksanakan karyawan yang berprestasi tidak diberikan apresiasi secara optimal berupa peningkatan gaji hal ini menyebabkan kemungkinan karyawan-karyawan yang berprestasi akan membandingkan perusahaan dengan perusahaan lain yang

#### **Motivasi kerja**

Gambaran umum pelaksanaan motivasi pada koperasi karyawan Badan Pengusahaan Batam, sebagai berikut:

1. Prinsip Partisipasi  
Prinsip partisipasi yang dilakukan oleh ketua Kopkar dalam memotivasi karyawan dirasakan sudah cukup baik. Hal tersebut dilihat dari keterlibatan pegawai dalam proses penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepada mereka.
2. Prinsip Komunikasi  
Komunikasi antara ketua dan pengurus lainnya serta dengan karyawan belum sepenuhnya terlaksana, hal tersebut dilihat dari pekerjaan pegawai yang masih belum rapi dan belum lengkap seperti tidak lengkapnya data pegawai setiap bidang dan pegawai tersebut termasuk golongan berapa.

3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan  
Prinsip mengakui andil bawahan belum sepenuhnya dilakukan oleh ketua Kopkar BP Batam, seperti halnya tidak ada pujian kepada pegawai yang bekerja dengan baik sedangkan sedikit pujian saja akan membuat pegawai menjadi merasa dihargai sehingga diduga akan membuat pegawai menjadi termotivasi.

#### **Kinerja Karyawan**

Dibawah ini akan dijelaskan gambaran umum mengenai kinerja pegawai Koperasi Karyawan Badan Pengusahaan Batam, sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja (*Quality of work*)  
Gambaran umum dalam pelaksanaan pekerjaan untuk meningkatkan kinerja pegawai Koperasi Karyawan BP Batam pada umumnya belum mendapatkan kualitas kerja yang baik.
2. Ketetapan Waktu (*Pomptnees*)  
Pengurus dan karyawan Koperasi Karyawan BP Batam dirasakan belum bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan atau dijadwalkan, bahkan ada pegawai yang meninggalkan jam kantor pada saat jam produktif sebelum istirahat dan ada juga beberapa karyawan yang istirahat melebihi waktunya. Selain dilihat dari jam kerja dan kedisiplinan waktu jam istirahat, penyelesaian tugas-tugas juga sering tidak tepat waktu yang manasemua butir pertanyaan dalam kuesioner sudah teruji validitas dan reliabilitas.

Kisi-kisi dan Indikator

<b>Tabel 1.</b>			
<b>Kisi-kisi dan Indikator</b>			
<b>No</b>	<b>Variabel</b>	<b>Kisi-kisi</b>	<b>Skala Interval</b>
1	Disiplin Kerja (X1)	Bidang Pekerjaan sesuai dengan keahlian	Likert
		Contoh yang Baik dari unsur Pimpinan	Likert
		Balas jasa yang diterima sesuai	Likert
		Reward dan punishment telah adil	Likert
		Pengawasan selalu dilakukan oleh pimpinan	Likert
		Hukuman atas pelanggaran mendidik dan wajar	Likert
		Unsur pimpinan telah tegas dalam hal sanksi	Likert
		Harmonisasi terjalin	Likert
2	Gaji (X2)	Besaran gaji sesuai dengan beban kerja	Likert
		Besaran gaji sesuai dengan jabatan	Likert
		Besaran gaji sesuai dengan kinerja	Likert
		Besaran gaji sesuai dengan faktor lama bekerja	Likert
		Besaran gaji sesuai dengan harapan	Likert
3	Motivasi (X3)	Harmonisasi terjalin	Likert
		Pantang menyerah dan tidak putus asa	Likert
		Gigih dalam bekerja	Likert
		Inisiatif tinggi	Likert
		Kreatifitas tinggi	Likert
		Taat pada aturan	Likert
		<i>Endurance</i>	Likert
		Memberikan yang terbaik	Likert
		Efisiensi dalam bekerja	Likert
Efektif dalam bekerja	Likert		
4	Kinerja (Y)	Menjaga Fasilitas	Likert
		Tepat waktu	Likert
		Tingkat kehadiran tinggi	Likert
		Menyelesaikan tugas tepat waktu	Likert
		Penggunaan sarana dan prasarana sesuai kebutuhan pekerjaan	Likert

### Metode Penelitian

Penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik analisis berganda untuk mengukur determinasi baik secara simultan maupun persial, penentuan sampel berdasarkan tujuan tertentu, dilakukan dengan mengambil sampel dari anggota populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data. Penelitian disebut *explanatory research* karena bertujuan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel melalui pengujian hipotesis.

1. Dimensi yakni rasa aman (X1), jenjang karir (X2), suasana kerja (X3) Reward dari perusahaan (X4).
2. Prestasi Kerja (Y) adalah Prestasi atau kontribusi yang diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta fungsinya

sebagai karyawan Bandara Hang Nadim, terdiri dari 4 (empat) dimensi yakni kejujuran (Y1), kreativitas (Y2), kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja (Y3) dan tingkat motivasi kerja (Y4).

### Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah semua pengurus dan karyawan yang masuk dalam hirarki dan kestruktur organisasi Koperasi karyawan BP Batam yang berjumlah 48 orang.

### Sampel

Metode pengambilan sampel menggunakan metode sensus, yaitu seluruh populasi diselidiki satu per satu, dengan kata lain dalam penelitian ini sampelnya adalah seluruh pengurus dan karyawan Kopkar BP Batam.

### Uji Validitas dan Reabilitas

1. Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

**Tabel 2**  
**Validitas Instrument Disiplin Kerja**

Pertanyaan	Corrected Item- Total Correlation (rhitung)	rTabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,436	0,291	Valid
Pertanyaan 2	0,680	0,291	Valid
Pertanyaan 3	0,680	0,291	Valid
Pertanyaan 4	0,504	0,291	Valid
Pertanyaan 5	0,634	0,291	Valid
Pertanyaan 6	0,600	0,291	Valid
Pertanyaan 7	0,602	0,291	Valid
Pertanyaan 8	0,339	0,291	Valid

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 2 diatas, semua butir pertanyaan untuk variabel disiplin kerja (X1) dinyatakan valid karena memiliki r hitung > r tabel.

2. Validitas Variabel Gaji (X2)

**Tabel 3**  
**Validitas Instrumen Gaji (X2)**

Pertanyaan	Corrected Item-total correlation (rhitung)	rTabel	Keterangan
Pertanyaan 9	0,564	0,291	Valid
Pertanyaan 10	0,592	0,291	Valid
Pertanyaan 11	0,623	0,291	Valid
Pertanyaan 12	0,679	0,291	Valid
Pertanyaan 13	0,728	0,291	Valid

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat keempat butir pertanyaan variabel gaji memiliki nilai r hitung > r tabel, sehingga dapat dikatakan 5 butir pertanyaan valid.

3. Validitas Variabel Motivasi (X3)

**Tabel 4**  
**Validitas Instrumen Motivasi (X3)**

Pertanyaan	Corrected Item- Total Correlation (rhitung)	rTabel	Keterangan
Pertanyaan 14	0,516	0,291	Valid
Pertanyaan 15	0,524	0,291	Valid
Pertanyaan 16	0,484	0,291	Valid
Pertanyaan 17	0,325	0,291	Valid
Pertanyaan 18	0,325	0,291	Valid
Pertanyaan 19	0,569	0,291	Valid
Pertanyaan 20	0,565	0,291	Valid
Pertanyaan 21	0,702	0,291	Valid
Pertanyaan 22	0,705	0,291	Valid
Pertanyaan 23	0,656	0,291	Valid

Sumber: Data diolah, 2016

Dapat dilihat pada tabel 4 diatas bahwa semua butir pertanyaan variabel motivasi memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, sehingga dapat dikatakan 10 butir pertanyaan tersebut valid.

4. Validitas Variabel Kinerja (Y)

**Tabel 5**  
**Validitas Instrumen Kinerja (Y)**

Pertanyaan	Corrected Item- Total Correlation (rhitung)	rTabel	Keterangan
Pertanyaan 24	0,440	0,291	Valid
Pertanyaan 25	0,680	0,291	Valid
Pertanyaan 26	0,742	0,291	Valid
Pertanyaan 27	0,509	0,291	Valid
Pertanyaan 28	0,518	0,291	Valid

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 5 diatas, semua butir pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid karena memiliki  $r$  tabel  $<$   $r$  hitung.

**Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Reliabilitas suatu instrumen adalah apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas intrumen menggunakan metode Cronbach's Alpha yaitu dengan syarat nilai alpha dari instrumen yang diuji harus  $>$  0,6.

a. Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

**Tabel 6. Reliabilitas Disiplin Kerja (X1)**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,726	9

Pada tabel 6 di atas dapat dilihat nilai dari Cronbach's Alpha untuk instrumen Disiplin kerja  $0.726 >$   $0.6$

itu menunjukkan bahwa instrument disiplin kerja tersebut dapat dipercaya atau *reliability*.

b. Reliabilitas Variabel Gaji (X2)

**Tabel 7. Reliabilitas Gaji (X2)**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,752	6

Nilai Cronbach's Alpha pada tabel 7 diatas yaitu pengujian reliabilitas gaji (X2) diatas menunjukkan bahwa data sudah *reliable* karena nilai *Cronbach's alpha* (0,752) > 0,6 dan menegaskan bahwa data tersebut dapat dipercaya.

c. Reliabilitas Variabel Motivasi (X3)

**Tabel 8. Reliabilitas Motivasi (X3)  
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,733	11

Pada tabel 8 di atas dapat dilihat nilai dari Cronbach's Alpha untuk instrumen Motivasi kerja 0.733 > 0.6 itu menunjukkan bahwa instrument motivasi kerja tersebut dapat dipercaya atau *reliability*.

d. Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

**Tabel 9. Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)  
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,772	6

Pada tabel 9 di atas dapat dilihat nilai dari Cronbach's Alpha untuk instrumen Kinerja 0.772 > 0.6 itu menunjukkan bahwa instrument tersebut dapat dipercaya atau *reliability*.

**Teknik Analisis Data**

**Uji Asumsi Klasik**

Adapun syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi sebelum dianalisis adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kolmogorv-smirnov. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% maka jika nilai Asymp.sig (2-tailed) di atas nilai signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikannya di atas tingkat kepercayaan 5%, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengarah pada adanya heterokedastisitas.

Heteroskedastisitas terjadi karena perubahan situasi yang tidak tergambarkan dalam spesifikasi model regresi. Dengan kata lain,

heteroskedastisitas terjadi jika residual tidak memiliki varians yang konstan. Pemeriksaan terhadap gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat pola diagram pencar yaitu grafik yang merupakan diagram pencar residual, yaitu selisih antara nilai Y prediksi dan observasi. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan model grafik dan uji Glejser.

3. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah adanya korelasi antara variabel-variabel independen. Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari tolerance value atau nilai Variance Inflation Factor (VIF) adalah 0.1 dan batas VIF adalah 10.

**Uji Hipotesis**

Model regresi yang sudah memenuhi syarat asumsi klasik tersebut akan digunakan untuk menganalisis data melalui pengujian hipotesis, untuk menguji hipotesis data penelitian maka langkah berikutnya dengan memasukkannya kedalam model matematis, yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda, yaitu:

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

Keterangan:

**Y** = Kinerja Karyawan

**X1** = Disiplin kerja

**X2** = Gaji dan Upah

**X3** = Motivasi kerja

**a** = Konstanta

**b1, b2, b3** = Koefisien Regresi

**e** = error

Penggunaan regresi linear dalam penelitian ini karena penulis ingin mendapatkan jawaban tentang seberapa besar pengaruh variable bebas mempengaruhi variable terikat.

1. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel independen (X1, X2, X3) dalam penelitian secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (Y).

2. Pengujian Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi ini dilakukan untuk mengukur persentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel dependen. Nilai dari adjusted R<sup>2</sup> berkisar antara nol sampai dengan 1 ( $0 \leq \text{adjusted } R^2 \leq 1$ ). Apabila adjusted R<sup>2</sup> semakin besar mendekati 1, menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin kuat, dan sebaliknya jika adjusted R<sup>2</sup> semakin kecil mendekati 0, maka dapat dikatakan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin kecil.

3. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Pengujian signifikansi parsial atau uji signifikansi individual ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Bentuk dari pengujiannya adalah jika  $H_a: b_1, b_2, b_3 \neq 0$ , maka artinya variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen, dengan profitabilitas  $< 0.05$  maka  $H_a$  diterima.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pengurus dan karyawan koperasi karyawan BP Batam (Kopkar BP Batam). Kuesioner yang disebarakan adalah sebanyak 41 kuesioner, didapatkan karekteristik responden berdasarkan usia, jenjang pendidikan status dan lama bekerja.

Berikut hasil dari Masing-masing karakteristik responden:

1. Karekteristik Responden Berdasarkan Usia  
Data ini diperlukan untuk mengetahui usia responden atau pengurus dan karyawan Kopkar BP Batam, berikut distribusi dari responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 10 dibawah ini:

**Tabel 10.**  
**Hasil Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia Responden**

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
< 30 Tahun	26	54%
30 - 40 Tahun	14	29%
> 40 Tahun	8	17%
Total	48	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan hasil dari tabel 10 diatas dapat dilihat bahwa responden yang memiliki umur direntang < 30 yang paling banyak yaitu berjumlah 54%,

sedangkan yang memiliki usia diantara 30-40 tahun berjumlah 29% dan sisanya 17% adalah yang memiliki usia di atas 40 tahun.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

**Tabel 11.**  
**Hasil Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenjang Pendidikan**

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SMA	17	35%
Diploma	16	33%
Sarjana	15	31%
Total	48	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Pada tabel 11 diatas menunjukkan jenjang pendidikan pengurus dan karyawan Kopkar BP Batam pada tabel tersebut jumlah SMA

berjumlah 35%, diploma 33% sedangkan yang memiliki jenjang pendidikan akhir sarjana berjumlah 31%.

3. Kateristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Data ini diperlukan untuk mengetahui pengalaman kerja masing-masing pengurus dan karyawan berikut pada tabel ini distribusi frekuensi lama bekerja pengurus dan karyawan Koperasi Karyawan BP Batam:

**Tabel 12.**

**Hasil Distribusi Frekuensi Berdasarkan Lama Bekerja**

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
< 3 Tahun	22	54%
3-5 tahun	14	34%
> 5 Tahun	5	12%
Total	48	100%

**Deskripsi variabel penelitian**

Deskripsi Variabel Penelitian bertujuan untuk memberikan gambaran tentang masing-masing variabel yang diteliti yang disajikan dengan statistik deskriptif. Berdasarkan desain Penelitian, maka sumber informasi yang diperoleh dari jawaban responden

dideskripsikan kedalam bentuk nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi. Perhitungan statistik deskriptif variabel penelitian dilakukan dengan bantuan program SPSS yang disajikan dalam tabel 13 dibawah ini:

**Tabel 13**

**Statistik Deskriptif Variabel Penelitian**

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Rata-rata	Std. Deviasi
Disiplin Kerja(X1)	48	28	40	34,646	2,979
Gaji(X2)	48	12	19	15,979	1,756
Motivasi(X3)	48	33	48	40,771	3,709
Y (Kinerja)	48	16	23	20,250	1,851

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 13 di atas, variabel X1 mempunyai nilai minimum 28 dan maksimum 40, sedangkan memiliki rata-rata 34,646 dan standar deviasi 2,979. Sedangkan untuk variabel X2 memiliki nilai minimum 12 dan maksimum 19 dan rata-rata 15,979, standar deviasi 1,756. Untuk variabel motivasi (X3) memiliki nilai minimum 33 dan maksimum 48 dan

masing-masing nilai rata-rata dan standar deviasinya adalah 40,771 dan 3,709. Variabel Y yaitu kinerja karyawan memiliki nilai minimum dan maksimum masing-masing 16 dan 23 sedangkan rata-rata dan standar deviasinya adalah 20,250 dan 1,851.

Berdasarkan data hasil deskripsi diatas jawaban responden masing-masing variabel dikategorikan kedalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah, sebagai berikut:

1. Kategorisasi variabel disiplin kerja (X1)

Pengelompokan data responden variabel disiplin kerja menggunakan nilai median dan standar deviasi. Untuk kategori tinggi diperoleh dengan

menambahkan nilai median dengan standar deviasi, untuk kategori rendah yaitu dengan mengurangi nilai median dengan standar deviasi sedangkan nilai sedang adalah nilai diantara kategori tinggi dan rendah. Jumlah butir pertanyaan variabel disiplin kerja adalah 8 yang masing-masing mempunyai skor 1 sampai 5, yang disajikan pada tabel 14 berikut:

**Tabel 14**  
**Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja**

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 37,625$	8	16,7%
Sedang	$31,667 \leq X < 37,625$	32	66,7%
Rendah	$< 31,667$	8	16,7%
Jumlah		48	100,0%

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 14 diatas bahwa untuk kategori tinggi jawaban dari responden sebanyak 16,7%, untuk kategori sedang 66,7% sedangkan untuk kategori rendah jawaban dari responden sebesar 16,7%.

2. Kategorisasi variabel gaji (X2)

Pengelompokan data responden variabel disiplin kerja menggunakan nilai median dan standar deviasi. Untuk kategori tinggi diperoleh dengan menambahkan nilai median dengan standar deviasi, untuk kategori rendah yaitu dengan mengurangi nilai median dengan

standar deviasi sedangkan nilai sedang adalah nilai diantara kategori tinggi dan rendah. Butir Pertanyaan untuk variabel gaji (X2) berjumlah 4 butir pertanyaan yang masing-masing memiliki skor 1 sampai 5, berikut disajikan data kategorisasi untuk variabel gaji (X2):

**Tabel 15 Kategorisasi Variabel Gaji**

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 22,41844$	9	18,8%
Sedang	$18,08156 \leq X < 22,41844$	28	58,3%
Rendah	$< 18,08156$	11	22,9%
Jumlah		48	100,0%

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 15 yaitu kategorisasi variabel gaji responden memberikan jawaban untuk pertanyaan-pertanyaan variabel gaji pada kategori tinggi sebesar 18,8%, kategori sedang 58,3% dan 22,9% untuk kategori rendah.

3. Kategorisasi variabel Motivasi Kerja (X3)  
 Pada kategorisasi variabel motivasi kerja yang terdiri dari

10 butir pertanyaan dihitung berdasarkan nilai median dan standar deviasi, yaitu untuk kategori tinggi diperoleh dengan menambahkan nilai median dengan standar deviasi, untuk kategori rendah yaitu dengan mengurangi nilai median dengan standar deviasi sedangkan nilai sedang adalah nilai diantara kategori tinggi dan rendah dan disajikan sebagai berikut:

**Tabel 16**  
**Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja**

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 44,480$	8	16,7%
Sedang	$37,062 \leq X < 44,480$	31	64,6%
Rendah	$< 37,062$	9	18,8%
Jumlah		48	100,0%

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 16 diatas yaitu kategorisasi variabel motivasi kerja responden memberikan jawaban untuk pertanyaan-pertanyaan pada kategori tinggi sebesar 16,7%, kategori sedang 64,6% dan 18,8% untuk kategori rendah.

4. Kategorisasi variabel kinerja karyawan (Y)  
 Pada kategorisasi variabel y yaitu kinerja karyawan yang terdiri dari 10 butir pertanyaan dihitung berdasarkan nilai median dan standar deviasi, yaitu untuk kategori tinggi diperoleh dengan menambahkan nilai median dengan standar deviasi, untuk kategori rendah yaitu dengan mengurangi nilai median dengan

standar deviasi sedangkan nilai sedang adalah nilai diantara kategori tinggi dan rendah dan disajikan pada tabel 17 dibawah ini:

**Tabel 17**  
**Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan**

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 22,11303$	10	20,8%
Sedang	$18,4703 \leq X < 22,11303$	18	37,5%
Rendah	18,4703	20	41,7%
Jumlah		48	100,0%

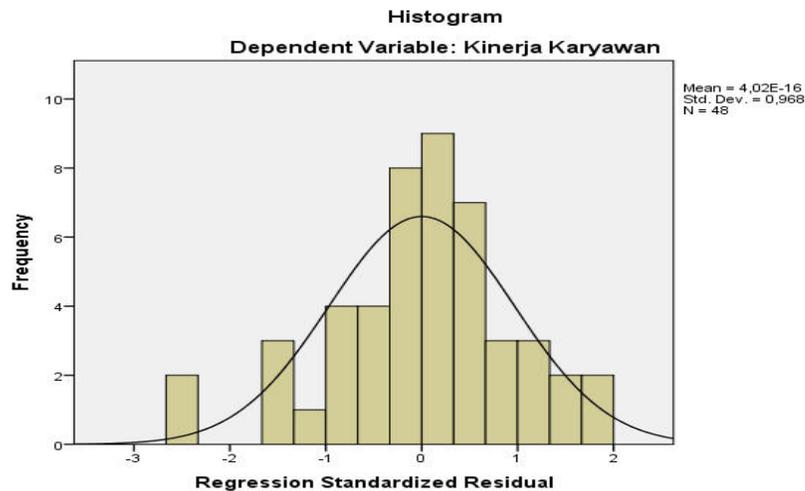
Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 17 diatas yaitu kategorisasi variabel kinerja karyawan responden memberikan jawaban untuk pertanyaan-pertanyaan pada kategori tinggi sebesar 20,8%, kategori sedang 37,5% dan 41,7% untuk kategori rendah.

### Uji Normalitas

Dalam uji normalitas hasil yang diharapkan adalah residual data penelitian berdistribusi normal, dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisa grafik dan statistik dalam mendeteksi apakah residual data berdistribusi normal atau tidak.

#### a. Analisa Grafik



**Gambar 1. Grafik histogram**

Selain grafik histogram grafik lain yang digunakan dalam menilai sebuah data berdistribusi normal atau tidak adalah dengan menggunakan grafik normal P-P plot yaitu dengan melihat apakah titik (variabel) menyebar dan mengikuti garis

diagonal grafik, pada gambar 2 dibawah bisa dilihat bahwa titik menyebar mengikuti gari tengah gambar, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, berikut gambar dari grafik normal p-plot:



**Gambar 2. Grafik Normal P-P Plot**

**b. Analisa Statistik**

Uji normalitas dengan menggunakan analisa statistik yaitu dengan metode K-S Smirnov. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolomogrov smirnov adalah apabila nilai signifikansi

(*asyp.sig 2 tailed*) > dari nilai sig. taraf kesalahan yang diterima, dalam penelitian ini adalah 0,05, hasil dari pengujian normalitas K-smirnov (Npar test) adalah sebagai berikut:

**Tabel 18. Npar Test  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,88059452
Most Extreme Differences	Absolute	,104
	Positive	,069
	Negative	-,104
Test Statistic		,104
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Pada tabel 18 diatas dilihat dari kolom signifikansi bahwa nilai dari asym.sig (2-tailed) adalah senilai  $0,200 > 0,05$ , berdasarkan hal itu dapat diambil kesimpulan bahwa data telah berdistribusi normal.

**Uji Heterokedastisitas dengan analisa Statistik dan Grafik**

Heteroskedastisitas adalah varian residual dalam model tidak homogen. Uji untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glejser. Uji

Glejser dilakukan dengan meregresikan absolut residual dengan variabel independen. Model regresi yang baik adalah yang memenuhi syarat homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011, p. 139). Model dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika probabilitas lebih besar dari taraf signifikansi 5% selain menggunakan uji glejser bisa dilakukan dengan analisa grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED.

**Uji Heterokedastisitas statistik dengan Uji Glejser**  
**Tabel 19. Hasil Uji Glejser**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

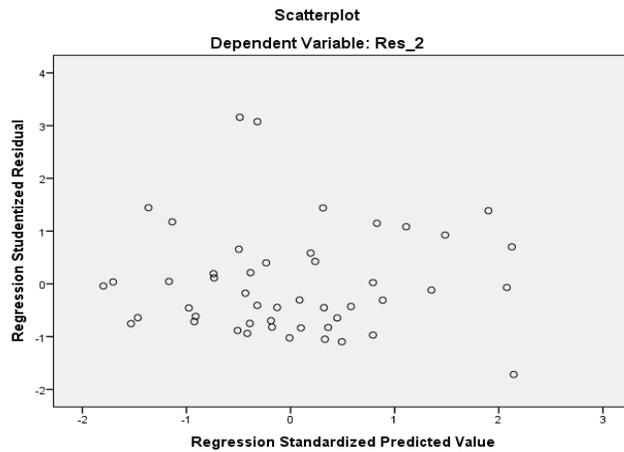
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,695	1,463		1,842	,072
1 Disiplin Kerja	-,025	,029	-,129	-,863	,393
Gaji	-,064	,049	-,239	-1,295	,202
Motivasi	,003	,028	,020	,108	,915

a. Dependent Variable: Res\_2  
 Sumber: Data Primer diolah, 2016

Pada pengujian glejser pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai profitabilitas, apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka terjadi gejala heterokedastisitas tapi apabila nilai sig. pada tabel  $> 0,05$  maka model terbebas dari gejala heterokedastisitas. Dilihat dari

interpretasi hasil di atas semua variabel independen yaitu disiplin kerja, gaji dan motivasi memiliki nilai signifikansi  $> 0,05$  sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa model terbebas dari gejala heterokedastisitas.

**c. Analisa Grafik Scatter-Plot**



**Gambar 3. Grafik Scatterplot**

Pada grafik scatterplot yang disajikan pada grafik 4 diatas, dasar pengambilan keputusannya adalah dengan melihat titik, yaitu apabila titik-titik menyebarkan tanpa membentuk pola tertentu maka data telah terbebas dari gejala heterokedastisitas, dari interpretasi gambar 3.

Dapat dilihat bahwa data telah menyebar dengan tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat

dikatakan data pada penelitian ini bebas dari gejala heterokedastisitas.

**d. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah ada korelasi antara variabel independen, dengan cara melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance value*. Dasar pengambilan keputusannya adalah nilai  $VIF < 10$  dan *tolerance variance*  $> 0,1$ .

**Tabel 20.**  
**Uji Multikolinearitas**

	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	,952	1,050
	Gaji	,630	1,587
	Motivasi	,651	1,535

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Pada tabel 20 dilihat interpretasi hasil tersebut adalah tolerance > 0,1 sedangkan VIF < 10, dengan begitu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada variabel *independent* dalam penelitian ini.

mengetahui hubungan linear antara variabel independen (X) yang terdiri dari Disiplin Kerja (X1), Gaji (X2), Motivasi (X3), terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja karyawan. Persamaan regresi berganda yang digunakan adalah:

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

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan regresi berganda untuk

**Tabel 21. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,689	2,292		-,459	,691
Disiplin Kerja	,813	,044	,866	18,841	,000
Gaji	,721	,077	,859	9,351	,000
Motivasi	,025	,044	,050	,554	,582

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Dari tabel 21 diatas maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,689 + 0,813 X_1 + 0,721 X_2 + 0,025 X_3 + e$$

1. -,0689 adalah nilai *constant* yang merupakan nilai kinerja apabila nilai X1 (disiplin kerja), X2 (Gaji), X3 (Motivasi) bernilai 0. Artinya apabila nilai disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi tidak ditingkatkan atau bernilai 0 maka kinerja karyawan menurun 68,9%.
2. Koefisien b1 (X1) = **0,813** dengan nilai signifikansi **0,000** menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), dengan kesimpulan apabila

disiplin kerja ditingkatkan akan meningkatkan kinerja karyawan 81,3%.

3. Koefisien b2 (X2) = **0,721** dengan nilai signifikansi **0,000** menunjukkan bahwa Gaji (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), dengan kesimpulan apabila variabel gaji ditingkatkan akan meningkatkan kinerja karyawan 72,1%.
4. Koefisien b3 (X3) = **0,025** dengan nilai signifikansi **0,582** menunjukkan bahwa Motivasi (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), dengan kesimpulan walaupun motivasi naik kinerja, belum tentu kinerja karyawan ikut naik.

**Uji Siginikan simultan (Uji F)**

Uji F dilakukan untuk mengukur variabel Disiplin kerja (X1), Gaji (X2), dan motivasi (X3), berpengaruh secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y). dalam pengambilan kesimpulan dalam uji F yaitu pertama dengan

membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, hipotesis diterima apabila F hitung lebih besar dari F tabel. Kedua dengan membandingkan nilai probabilitas signifikansi dengan nilai alpha 5% (0,05), H0 ditolak apabila nilai probabilitas (sig.) lebih kecil dari nilai alpha (0,05).

**Tabel 22. Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	119,471	3	39,824	48,078	,000 <sup>b</sup>
Residual	36,446	44	,828		
Total	155,917	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan, Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja, Gaji

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Dapat dilihat dari tabel 22 nilai F hitungnya adalah 48,078, f tabel dengan jumlah sampel 48 dan variabel 4 adalah 2,80 dengan kata lain f hitung (48,078) > (2,80) dengan taraf signifikansi 0,000, dapat dikatakan keempat variabel independen yaitu disiplin kerja, gaji dan motivasi memberikan determinasi positif terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain, disiplin kerja (X1), Gaji (X2) dan

Motivasi (X3) mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan

**Uji Signifikan Parsial (Uji t)**

Uji-t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel bebas yang terdiri dari Disiplin kerja, gaji dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan, berikut hasil adalah hasil dari pengujian signifikansi parsial (Uji-t):

**Tabel 23. Hasil Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,689	2,292		-,459	,691
Disiplin Kerja	,813	,044	,866	18,841	,000
Gaji	,721	,077	,859	9,351	,000
Motivasi	,025	,044	,050	,554	,582

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Dari tabel 23 diatas yaitu pengujian pengaruh parsial atau pengaruh masing-masing variabel independent terhadap kinerja karyawan yang merupakan variabel dependen, dengan hasil sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis: Disiplin kerja mendeterminasi kinerja karyawan Kopkar BP Batam.  
 Dari tabel diatas dapat dilihat pada kolom t hitung bahwa untuk variabel disiplin kerja t hitungnya adalah 18,841 dengan signifikansi 0,000. t hitung dibandingkan dengan t tabel dari Df 46 yaitu 2,021 dengan kata lain t hitung (18,841) > dari t tabel (2,021) dengan signifikansi 0,000. Hal itu menunjukkan disiplin kerja mendeterminasi kinerja karyawan.
2. Pengujian Hipotesis: Gaji mendeterminasi terhadap kinerja karyawan Kopkar BP Batam  
 Untuk variabel gaji, t hitungnya adalah 9,351 > 2,021 (t-tabel) dengan signifikansi 0,000, dengan kata lain ada pengaruh yang positif antara variabel gaji dengan kinerja atau disiplin kerja mendeterminasi kinerja karyawan.

3. Pengujian Hipotesis: Motivasi kerja mendeterminasi terhadap kinerja karyawan Kopkar BP Batam  
 Untuk variabel Motivasi t hitungnya adalah 0,554 < 2,021 (t-tabel) dengan signifikansi 0,582, dengan kata lain tidak ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan atau motivasi tidak mendeterminasi kinerja karyawan.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Pengujian koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) untuk mengukur sejauh apa variabel independent menjelaskan atau memberikan informasi mengenai variabel dependent, dasar pengambilan keputusan dalam pengujian koefisien determinasi adalah melihat nilai koefisien R *square* apabila semakin mendekati 1 berarti variabel independent hampir menjelaskan secara keseluruhan variabel dependent, dan dikonversikan kedalam persentase sesuai dengan nilai R *square* tersebut.

**Tabel 24. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)  
 Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,875 <sup>a</sup>	,766	,750	,910

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja, Gaji

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Berdasar interpretasi dari tabel 24 diatas dapat dilihat bahwa nilai dari koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,766, hal itu menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja (X1), Gaji (X2), dan Motivasi (X3) menjelaskan variabel Kinerja karyawan, atau dengan kata lain mendeterminasi kinerja karyawan sebesar 76,6% dan sisanya 23,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

### **Pembahasan Hipotesis**

#### **1. H1: Disiplin kerja mendeterminasi Positif atau mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan Kopkar BP Batam.**

Disiplin kerja yang terbangun akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara langsung, hal itu dapat dibuktikan dengan jelasnya tujuan jangka panjang dan pendek yang diutarakan perusahaan, berjalannya secara konsisten *reward and punishment* yang adil, dan pimpinan yang mampu menjadi teladan akan memberikan dampak pada kinerja karyawan dimulai dengan tingkat kehadiran yang tinggi, loyalitas, dan taatnya karyawan terhadap peraturan serta norma-norma yang berlaku diperusahaan.

Pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil uji parsial (uji t) yaitu sebesar 18,841 dengan signifikansi 0,000, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zakir, 2014), (Krisnanda, 2010) bahwa disiplin kerja

memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan dan prestasi kerja karyawan.

#### **2. H2: Gaji mendeterminasi positif atau mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan Kopkar BP Batam**

Gaji merupakan tolak ukur utama apakah perusahaan telah memberikan apresiasi jasa yang sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan oleh masing-masing karyawan, dengan balas jasa yang tidak sesuai sangat sulit bagi karyawan untuk dapat bekerja dengan tenang dan senang, apalagi untuk meningkatkan kinerja dan berprestasi. Faktor gaji merupakan faktor yang sangat sulit untuk ditentukan besarnya permasing-masing karyawan bahkan setiap perusahaan memiliki hitung-hitungan sendiri untuk menentukan besaran gaji, hal itu memberikan pengaruh yang positif dengan kinerja karyawan apabila gaji yang dibayarkan telah sesuai dengan aspek-aspek yang telah dipenuhi oleh masing-masing karyawan jika sebaliknya maka kinerja akan menurun, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Sutanto, 2014). Hal ini juga dibuktikan dengan uji t, yaitu t hitung variabel gaji sebesar 9,351 dengan signifikansi 0,000, artinya gaji memberikan determinasi positif atau memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

**3. H3: Motivasi kerja tidak mendeterminasi atau tidak mempengaruhi kinerja karyawan Kopkar BP Batam**

Pada pengujian yang dilakukan terhadap variabel motivasi kerja yang diukur pengaruhnya terhadap kinerja secara parsial tanpa mengikutkan variabel lain, nilai t hitungnya adalah 0,554 dengan signifikansi sebesar 0,582, dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi tidak mendeterminasi kinerja karyawan secara parsial. Motivasi adalah hal yang terlalu sulit untuk diukur karena terdiri dari banyak dimensi yang melibatkan beragam faktor baik dari dalam dan luar perusahaan untuk itu pemenuhan terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi karyawan harus dikelola sebaik mungkin agar kinerja karyawan dapat meningkat seiring berjalannya pemenuhan tersebut.

**4. H4: Disiplin Kerja, Gaji dan Motivasi kerja mendeterminasi dan mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan Koperasi Karyawan BP Batam**

Seluruh variabel independent yang terdiri dari disiplin kerja, gaji dan motivasi mendeterminasi variabel kinerja karyawan secara signifikan hal tersebut dilihat dari hasil uji F yang mana nilai dari keterlibatan tiga variabel tersebut dalam mendeterminasi kinerja karyawan dengan nilai 48,078 dengan signifikansi 0,000 serta ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 76,6% (uji Determinasi R Square) hal itu berarti ada

determinasi positif atau ada pengaruh yang signifikan simultan variabel disiplin, gaji dan motivasi dalam peningkatan kinerja karyawan.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pembahasan hipotesis dan penelitian yang dijabarkan di bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan atau determinasi yang positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hal itu ditunjukkan oleh hasil uji t hitung sebesar 18,841 dengan signifikansi 0,0000.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan atau determinasi yang positif variabel gaji terhadap kinerja karyawan hal itu ditunjukkan oleh hasil uji t hitung sebesar 9,351 dengan signifikansi 0,0000.
3. Determinasi variabel motivasi terhadap kinerja kecil dan tidak signifikan hal itu tersebut dilihat dari hasil uji t hitung 0,554 dan signifikansi yang sangat besar 0,582 yang menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak mendeterminasi atau tidak mempengaruhi kinerja karyawan kopkar secara langsung.
4. Disiplin kerja, Gaji dan Motivasi mampu menjelaskan Kinerja karyawan Kopkar BP Batam sebesar 76,6%, dan ketiga variabel independen tersebut memiliki determinasi positif yang signifikan.

## REKOMENDASI

Unsur pimpinan Kopkar BP Batam harus memebenahi beberapa kebijakan mengeani aturan-aturan yang telah usang dan yang mulai dilupakan, penegasan atas reward and punishment juga merupakan tugas yang tak kalah penting untuk dilakukan, pengabaian aturan-aturan yang telah ada itu disebabkan tidak dijalankannya/ditegaskannya hukuman dan penghargaan yang telah disepakati bersama-sama.

Selain itu, unsur pimpinan sudah semestinya melakukan kajian terhadap remunerasi gaji karyawan Kopkar BP Batam, keputusan-keputusan mengenai hal itu sangat menentukan peningkatan kinerja karyawan dimasa yang akan datang,

## REFERENSI

- Alimuddin, Ibriati Kartika. 2012. "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar." *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Uh Makasar*.
- Anoraga, Pandji. 2007. *Psikologi Kerja, Cetakan Ke-3*. Jakarta: Rineka Putra.
- Cahyono, Suharto Dan. 2005. *Manajemen Kinerja*. Bandung.
- Ghazali. 2011. *Penelitian Kuantitatif Bisnis*. Jakarta : Gramedia.
- Handoko, T.H. 2012. *Manajemen Personalia & Karyawan, Edisi Kedua*. Yogyakarta: Bpfe.
- Hariandja, M.T.E. 2006. *Karyawan*. Jakarta.
- Harsuko. 2011. *Karyawan*. Jakarta: Gramedia.
- Hasibuan. 2006. "Pt Bhp Biliton Indonesia: Kompensasi Tidak Menjamin Karyawan Akan Loyal." *Organisasi Dan Motivasi Kerja*.
- Hasibuan, Melayu Sp. 2009. *Manajemen Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Krisnanda, Nyoman Angga. 2010. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Respati Sanur Beach Hotel."
- Kusuma, Adi. 2013. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang." *Reseptory Uns*.
- Marsinta, Reni. 2009. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanaman Modal Pelayanan Perizinan Terpadu."
- Mullins. 2005. *The Chartered Institute Of Personnel And Development*. Usa.
- Rivai, Vetzal. 2006. *Manajemen Karyawan Perusahaan*. Jakarta: Garfindo Persada.
- Sedarmayanthi. 2009. *Manajemen Karyawan Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siswanto. 2005. *Kinerja Karyawan; Cetakan Ii*. Surabaya.
- Sunarto. 2005. *Manajemen Karyawan*. Jakarta: Gramedia.

- Sutanto, Eddy Madiono. 2014. "Persepsi Akan Gaji, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan Pt. Amita Bara Sejahtera." *Journal Of Business And Banking*.  
Tajuddin, Sukma Juwati. 2012. "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Pt. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep." *Fakultas Ekonomi, Universitas Hasanuddin Makasar*.
- Wursanto. 2005. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Pustaka Dian.
- Zakir, Indra. 2014. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pancaran Intan Pratama." *Fakultas Ekonomi Uts Padang*.