PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, LAMA KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SD LITTLE SUN SCHOOL SURABAYA

[1)] Rinnita Dyah uistia, [2)]Maya Ida Kesumawatie, [3)] Evi Thelia Sari
Email : maya@stiemahardhika.ac.id

PRODI MANAJEMEN
STIE MAHARDHIKA SURABAYA

ABSTRAK

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin, lama kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di SD Little Sun School. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menitikberatkan pada pengujian hipotesa dengan alat analisa metode statistik dan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan.
Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang ada di SD Little Sun School Surabaya yang berjumlah 40 0rang, sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 40 karyawan yang ada di SD Little Sun School Surabaya.
Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software* SPSS 17.0. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa, hasil dari uji validitas adalah *valid*, uji reliabilitas adalah *reliabel*. Analisa regresi linier berganda didapatkan permodelan yaitu Y = 0.554 + 0.362 X_1 + 0.491 X_2 + 0.303 X_3 + 0.608 X_4. Dari hasil Uji F didapatkan hasil yaitu F_{hitung} (34.216) > F_{tabel} (2.64), yang artinya motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), lama kerja (X_3), dan kepuasan kerja (X_4) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di SD Little Sun School. Dari hasil uji t dapat diketahui bahwa motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), lama kerja (X_3), dan kepuasan kerja (X_4) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) di SD Little Sun School, dengan masing-masing memiliki t_{hitung} (2.991), t_{hitung} (3.205), t_{hitung} (2.529) dan t_{hitung} (5.368) yang lebih besar dari t_{tabel} (1,9935).

Kata kunci : Motivasi kerja, Disiplin kerja, lama kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dewasa ini perusahaan dihadapkan pada situasi persaingan yang semakin ketat, masing-masing perusahaan tumbuh berkembang agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk dapat tetap hidup dan mengembangkan usahanya atau berekspansi. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan selalu berusaha memperbaharui serta menemukan cara-cara baru yang lebih baik dan efektif untuk diterapkan, baik pada suatu bagian perusahaan tersebut maupun secara keseluruhan.

Tujuan perusahaan tidak hanya dapat dicapai dengan modal besar atau peralatan teknik yang lengkap dan modern, tetapi juga harus memberikan perhatian lebih pada sumber daya manusia, yang dewasa ini semakin memegang peranan penting dalam memberikan kontribusi pada pencapaian sasaran dan tujuan. Perusahaan.- perusahaan dapat menjalankan semua aktivitas dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan Diperlukan adanya suasana yang baik dimana antara karyawan dengan pihak perusahaan terjalin kerjasama yang harmonis dan saling menguntungkan. Untuk menciptakan suasana seperti itu, perusahaan harus memberikan iklim yang baik, seperti adanya perhatian terhadap kebutuhan karyawan, pemberian insentif jaminan, keselamatan kerja dan sebagainya. Karyawan tidak hanya cukup diberi upah setelah pekerjaannya selesai, tetapi mereka menginginkan kemajuan dan kepuasan terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Sumber daya manusia yang kompeten dan berdedikasi tinggi dapat membantu perusahaan untuk mencapai prestasi maksimal. Setiap perusahaan harus bekerja keras mempertahankan sumber daya manusia terbaik

yang memiliki, usaha tersebut hanya dapat dicapai dengan kejelian manajemen dalam memahami kebutuhan karyawan dan mengoptimalkan kemampuan karyawan, untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini mutlak bagi perusahaan agar para karyawan merasa termotivasi secara internal.

Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian hasil kerja karyawan tersebut akan meningkat secara optimal.

Seseorang didorong untuk bekerja atau beraktivitas karena ia berharap hal tersebut akan membawa pada keadaan yang lebih baik dan memuaskan diri pada keadaan sekarang. Jadi bekerja selain sebagai media untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia, juga merupakan suatu bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan kenyamanan kerja sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap peningkatan kepuasan kerja. Berdasarkan pada hal-hal tersebut diatas, peneliti bermaksud meneliti " Pengaruh Motivasi, Disiplin, Lama Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di SD Little Sun School".

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi, disiplin, lama kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di SD Little Sun School ?
2. Apakah motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di SD Little Sun School ?
3. Manakah yang lebih dominan berpengaruh secara nyata antara motivasi, disiplin, lama kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di SD Little Sun School ?

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Menurut Heidjrachman dan Husnan (2010 : 196) motivasi adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan.

Sedangkan pengertian motivasi menurut M. Manullang dan Marihot (2014 : 204), adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer memberi insentif, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan, bertujuan untuk menggerakkan karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut.

Pendapat Hasibuan (2012 : 103) "Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka bekerja sama, bekerja efektif.

Alat-Alat Motivasi

Hasibuan (2012 : 178) menjelaskan tentang alat-alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada bawahan seperti:

1. Material incentive adalah motivasi yang bersifat material sebagai imbalan prestasi yang diberikan kepada karyawan, yang termasuk material incentive adalah yang berbentuk uang dan barang-barang.
2. Non material incentive adalah motivasi (daya perangsang) tidak berbentuk materi yang termasuk non material penempatan yang tepat, pekerjaan yang terjamin, piagam penghargaan, bintang jasa, perlakuan yang wajar dan yang sejenis lainnya.

Kepuasan Kerja

Pengertian kepuasan kerja (*Job Statisfaction*) menurut Handoko (2010 : 193) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Sedangkan menurut pendapat Hasibuan (2012 : 232) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Kepuasan kerja karyawan terlihat dari semangat / gairah mereka dalam bekerja, semangat dan gairah yang tinggi menunjukkan kepuasan kerja mereka sudah baik, namun sebaliknya jika semangat dan gairah kerja mereka menurun maka dapat diartikan pula bahwa kepuasan kerja mereka turun. Indikasi

dari turunnya kepuasan kerja merupakan kecenderungan umum, yang dapat dilihat dari

1. Turunnya atau rendahnya produktivitas kerja.
   Produktivitas merupakan ukuran mengenai hasil kerja yang dicapai dalam waktu atau periode tertentu, indikasi ini dapat dilihat dengan cara membandingkan produktivitas kerja karyawan dari tahun ke tahun
2. Tingkat absensi yang meningkat atau tinggi
   Dalam hal ini absensi merupakan keadaan dimana seorang karyawan tidak dapat bekerja padahal mestinya karyawan tersebut harus masuk untuk bekerja. Indikasi dari menurunnya semangat dan kegairahan kerja adalah naik atau tingginya absensi karyawan , yang dapat dilihat dari absensi karyawan atau yang dibandingkan tiap tahunnya.
3. *Labour Turn Over* (Tingkat perpindahan buruh) yang tinggi.
   Pada umumnya bila semangat dan kegairahan kerja turun mereka malas bekerja dan bermaksud keluar dari perusahaan tempat ia bekerja. Jika perpindahan karyawan suatu perusahaan ke perusahaan lain itu tinggi maka dapat diduga semangat dan kegairahan kerja mereka sudah menurun. Hal ini terjadi karena karyawan merasa tidak senang bekerja pada perusahaan tersebut dan mereka merasa kepuasan kerja mereka sudah turun.
4. Tingkat kerusakan yang meningkat
   Salah satu indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja adalah terjadinya peningkatan kerusakan pada bahan baku maupun barang jadi serta peralatan yang digunakan meningkatnya jumlah kerusakan tersebut menunjukkan perhatian dalam pekerjaan yang berkurang, sehingga hal ini menimbulkan kerugian pada perusahaan.
5. Kegelisahan dimana-mana
   Kegelisahan akan terjadi dimana-mana bilamana semangat dan kegairahan kerja turun. Kegelisahan yang terbatas mungkin akan hilang dengan sendirinya, tetapi pada tingkat tertentu membiarkan kegelisahan begitu saja bukanlah tindakan yang bijaksana. Keadaan ini menuntut perusahaan untuk selalu jeli meneliti dan memperhatikan kepuasan karyawan.
6. Tuntutan yang sering terjadi.
   Sering terjadi tuntutan dari karyawan juga menunjukkan semangat dan kegairahan kerja karyawan menurun. Tuntutan itu bisa berupakan tuntutan kenaikan upah, fasilitas yang lebih baikdan lain sebagainya.
7. Pemogokan
   Pemogokan adalah perwujudan dari ketidak puasan, kegelisahan dan lain sebagainya. Bila terjadi pemogokan maka hal ini dapat menimbulkan kelumpuhan pada perusahaan dengan segala akibatnya. Meskipun pemogokan itu dapat diatasi tetapi ketegangan yang sering terjadi dapat mempengaruhi hubungan antara atasan dengan bawahan yang berlangsung cukup lama.

Disiplin Kerja

Abdurrahmat (2011:187) mengemukakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan, sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan yang baik. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Panji (2010:46) disiplin merupakan salahsatu sikap, perbuatan, untuk selalu menaati tata tertib. Pada pengertian disiplin juga disimpulkan ada dua faktor penting yaitu waktu dan kegiatan atau perbuatan. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai suatu tingkah laku dan perbuatan tertulis maupun yang tidak tertulis (Hasibuan, 2012:220).

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut Hasibuan (2012:203) faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pimpinan
3. Balas Jasa
4. Keadilan

5. Waskat
6. Sanksi Hukum
7. Ketegtasan
8. Hubungan kerja

Menurut Simamora (2010: 746) ada beberapa indikator disiplin yaitu:

1. Kepatuhan pada peraturan
2. Efektif dalam pekerjaan
3. Tindakan korektif
4. Kehadiran tepat waktu
5. Tingkat absensi
6. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Lama Kerja

Lama kerja merupakan karakteristik biografi terakhir dalam konsep karakter individu yang sering dikaji. Berbicara mengenai masa kerja pasti akan berhubungan dengan senioritas dalam suatu organisasi. Kajian-kajian ekstensif mengenqai hubungan senioritas terhadap produktivitas telah dilakukan, dan hasilnya adalah ada hubungan positif antara senioritas dan produktivitas kerja seorang karyawan (Robbins, 2012:235)

Riset yang menghubungkan antara masa kerja dengan keabsenan sangat tegas, Secara konsisten penelitian-penelitian dengan jelas menunjukkan bahwa senioritas berkaitan negatif dengan keabsenan. Faktanya dalam hal frekuensi keabsenan maupun dalam banyaknya total hari yang hilang pada saat bekerja, masa kerja merupakan variabel penjelas tunggal yang paling penting. Hal ini tentu menjadi permasalahan tersendiri bagi perusahaan.

Masa kerja juga merupakan variabel yang paling penting dalam menjelaskan tingkat pengunduran diri karyawan (Robbins, 2012:258). Semakin lama karyawan bekerja dalam suatu perusahaan semakin kecil kemungkinan karyawan tersebut akan mengundurkan diri. Bukti juga menunjukkan bahwa masa kerja pekerjaan terdahulu dari seorang karyawan merupakan indikator perkiraan yang ampuh atas pengunduran diri karyawan dimasa mendatang (Robbins, 2012:238). Berbagai hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa masa kerja dan kepuasan kerja saling berhubungan secara positif.

Kinerja

"Performance" diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja.

Smith, dalam Sedarmayanti (2010 : 50) menyatakan bahwa *Performance* atau kinerja adalah "….. *Output derived from processes, human or otherwise*", jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses manusiawi atau lainnya.

Berbicara tentang kinerja personil, erat kaitannya dengan cara mengadakan penilaian terhadap pekerjaan seseorang sehingga perlu ditetapkan standar kinerja atau *standard performance*.

Standar kinerja perlu dirumuskan guna dijadikan tolok ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan, yang berkaitan dengan pekerjaan atau jabatannya yang telah dipercayakan kepada seseorang. Standar termaksud dapat pula dijadikan sebagai ukuran dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilakukan.

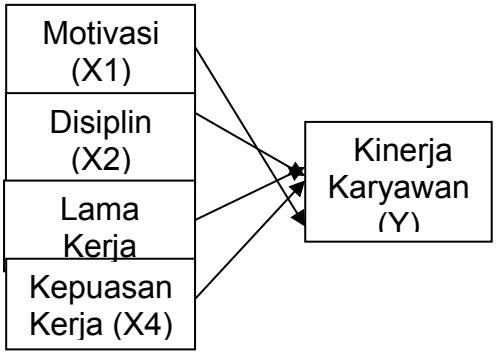
Selain itu Mitchell, dalam Sedarmayanti (2010: 51) menyatakan pula bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu :

1. *Quality of work* (kualitas kerja)
2. *Promptness* (ketrampilan)
3. *Initiative* (inisiatif)
4. *Capability* (kecakapan)
5. *Communication* (komunikasi)

Kelima aspek tersebut dapat dijadikan ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja seseorang.

Kerangka Konseptual

Untuk memudahkan pemahaman gambaran konsep diatas, dibawah ini i disajikan model kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :



METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah survey, dimana tujuan penelitian adalah menguji berlakunya spesifikasi hipotesis dan hubungan antar variabel. Penelitian ini juga bertujuan menguji hubungan antara sebab dan akibat, untuk mengetahui variabel yang menjadi penyebab atau variabel yang mempengaruhi (variabel bebas) dan variabel yang menjadi akibat atau variabel yang dipengaruhi (variabel terikat) disamping mencoba mengetahui hubungan atau keterkaitan antara variabel-variabel tersebut.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari obyek atau unit yang diteliti, sedang sampel adalah sebagian dari pada obyek penelitian tersebut (Soeratno dan Irsyad 2012:109).

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang ada di SD Little Sun School Surabaya yang berjumlah 40 0rang..

Sampel adalah bagian dari keseluruhan populasi yang menjadi obyek sesungguhnya dari suatu penelitian. (Soeratno dan Irsyad 2012:109)

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* (sensus) yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013:82).

Jadi jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 40 karyawan yang ada di SD Little Sun School Surabaya.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Wawancara (Data Primer)
2. Kuesioner (Data Primer)
3. Dokumentasi (Data Sekunder)
4. Observasi (Data Sekunder)

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linier Berganda

Analisa ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) yaitu Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Lama Kerja (X_3), Kepuasan Kerja (X_4) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y).

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	.554	.388
	Motivasi Kerja (X1)	.362	.121
	Disiplin Kerja (X2)	.491	.153
	Lama Kerja (X3)	.303	.120
	Kepuasan Kerja (X4)	.608	.113

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Koefisien Regresi Berganda

Pada tabel tersebut menunjukkan persamaan regresi yang dapat menjelaskan ada atau tidak hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat serta dapat menginformasikan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan penelitian ini, maka persamaan regresi bergandanya dapat dinyatakan sebagai berikut :

$Y = \beta_o + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$

$Y = 0.554 + 0.362\ X_1 + 0.491\ X_2 + 0.303\ X_3 + 0.608\ X_4$

Berdasarkan model regresi linier berganda dapat dijelaskan :

a. Nilai β_0 sebesar = 0.554
   Konstanta (β_0) sebesar 0.554 menunjukkan besarnya pengaruh Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Lama Kerja (X_3), Kepuasan Kerja (X_4) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y), artinya apabila variabel bebas tersebut sama dengan nol, maka diprediksikan Kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.554 satuan.
b. Nilai β_1 sebesar = 0.362
   Koefisien regresi (β_1) untuk variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0.362, berarti jika Motivasi Kerja (X1) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.362 satuan. Dengan anggapan Disiplin Kerja

(X2), Lama Kerja (X_3) dan Kepuasan Kerja (X_4) konstan

c. Nilai β_2 sebesar = 0.491
   Koefisien regresi (β_1) untuk variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0.491, berarti jika Disiplin Kerja (X2) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.491 satuan. Dengan anggapan Motivasi Kerja (X1), Lama Kerja (X_3), dan Kepuasan Kerja (X_4) konstan
d. Nilai β_3 sebesar = 0.303
   Koefisien regresi (β_3) untuk variabel Lama Kerja (X_3) sebesar 0.303, berarti jika Lama Kerja (X_3) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.303 satuan. Dengan anggapan Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X_4) konstan
e. Nilai β_4 sebesar = 0.608
   Koefisien regresi (β_4) untuk variabel Kepuasan Kerja (X_4) sebesar 0.608, berarti jika Kepuasan Kerja (X_4) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.608 satuan. Dengan anggapan Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lama Kerja (X_3) konstan.

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui seberapa besar keterikatan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) secara simultan, sedangkan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). (Sudrajat, 2011:110). Hasil perhitungan dengan SPSS 17.0 didapatkan hasil sebagai berikut :

Koefisien Korelasi Berganda (R) Dan Determinasi Berganda (R^2)

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa koefisien korelasi berganda (R) adalah = 0.892, yang berarti lebih besar dari 0,5 dan nilainya tinggi sehingga menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel bebas (Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Lama Kerja (X_3), Kepuasan Kerja (X_4)) dengan variabel terikat (Kinerja karyawan (Y)) sangat erat. Koefisien determinasi berganda (*adjusted R square*) adalah 0.773, yang berarti bahwa variabel bebas (Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Lama Kerja (X_3), Kepuasan Kerja (X_4)) mampu menjelaskan dan memberikan pengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan (Y)) sebesar 77,3 %, sehingga dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Lama Kerja (X_3), Kepuasan Kerja (X_4) memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan (Y) di SD Little Sun School, sedangkan sisanya sebesar 22,7% dipengaruhi oleh variabel bebas lain diluar model.

Uji Pengaruh Secara Simultan dengan Uji F

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.892[a]	.796	.773	.37290	1.826

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X4), Lama Kerja (X3), Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Lama Kerja (X_3), Kepuasan Kerja (X_4)) secara simultan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Coefficients[a]

Model		t	Sig.	Correlations Partial
1	(Constant)	1.427	.162	
	Motivasi Kerja (X1)	2.991	.005	.451
	Disiplin Kerja (X2)	3.205	.003	.476
	Lama Kerja (X3)	2.529	.016	.393
	Kepuasan Kerja (X4)	5.368	.000	.672

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian dengan Uji F telah diperoleh dari program SPSS 17.0 sebagai berikut :

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[b]

Mode		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi	19.031	4	4.758	34.216	.000[a]
	Residual	4.867	35	.139		
	Total	23.898	39			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X4), Lama Kerja ((X1), Disiplin Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Karena F_{hitung} (34.216) > F_{tabel} (2.64) maka Ho ditolak dan Hi diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Lama Kerja (X_3), dan Kepuasan Kerja (X_4) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) di SD Little Sun School.

Uji Pengaruh Secara Parsial dengan Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui hubungan secara parsial antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Lama Kerja (X_3), dan Kepuasan Kerja (X_4) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Hasil pengujian dengan Uji t telah diperoleh dari program SPSS 17,0 sebagai berikut :

Uji Parsial (Uji t)

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Lama Kerja (X_3) dan Kepuasan Kerja (X_4) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji F, menunjukkan adanya pengaruh secara simultan antara variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Lama Kerja (X_3) dan Kepuasan Kerja (X_4) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y), terbukti dengan nilai F_{hitung} (34.216) > F_{tabel} (2.64).

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial Motivasi Kerja (X1) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t_{hitung} (2.991) > t_{tabel} (2,0301).

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t_{hitung} (3.205) > t_{tabel} (2,0301).

Pengaruh Lama Kerja (X_3) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial Lama Kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t_{hitung} (2.529) > t_{tabel} (2,0301).

Pengaruh Kepuasan Kerja (X_4) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial Kepuasan Kerja (X_4) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t_{hitung} (5.368) > t_{tabel} (2,0301).

Pengaruh Dominan

Variabel bebas (X) yang dominan dan memberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan (Y) di SD Little Sun School adalah Kepuasan Kerja (X_4). Hal ini dapat dilihat dari nilai *correlation partial (r)* untuk variabel Kepuasan Kerja (X_4) sebesar 0.672 yang memiliki nilai lebih besar jika dibandingkan dengan nilai *correlation partial (r)* untuk variabel Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lama Kerja (X_3).

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang sesuai tujuan hipotesis dengan menggunakan regresi linear berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dalam menguji secara simultan dengan menggunakan uji F, diketahui bahwa Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Lama Kerja (X_3), dan Kepuasan Kerja (X_4) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) di SD Little Sun School

2. Hasil pengujian secara parsial dengan uji t diketahui bahwa Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Lama Kerja (X_3), dan Kepuasan Kerja (X_4) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) di SD Little Sun School
3. Kepuasan Kerja (X_4) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y) di SD Little Sun School

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah ditetapkan dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada karyawan SD Little Sun School agar lebih profesional dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab
2. Diharapkan kepada pimpinan SD Little Sun School agar lebih tegas dalam memberikan sanksi pelanggaran disiplin tanpa membeda-bedakan karyawan
3. Diharapkan kepada manajemen SD Little Sun School agar lebih memperhatikan dan meningkatkan pemberian perhargaan kepada karyawan khususnya karyawan yang berprestasi
4. Diharapkan kepada karyawan SD Little Sun School agar lebih meningkatkan kemampuannya sehingga bisa melebihi standar yang ditetapkan
5. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya yang mengambil obyek di SD Little Sun School, agar mempertimbangkan faktor lain selain motivasi kerja, disiplin kerja, lama kerja dan kepuasan kerja dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdurrahmat, 2011. *Manajemen Personalia*, Edisi Revisi, Alfa Beta. Bandung.

Arikunto, Suharsini, 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek,* . Rineka Cipta. Yogyakarta.

Buchori Zainun, 2013. *Motivasi dan Manajemen*, PT.Gramedia. Jakarta

Commings, 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Bina Aksara, Jakarta.

Fred Luthans, 2012. *Organizational Behavior,* Third Edition. New York: The McGraw-Hill-Companies Inc.

Gary Dessler, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 2, Alih Bahasa Benyamin Molan. Penerbit Prenhallindo. Jakarta.

Heidjrachman Ranuprandjojo dan Husnan, 2010. *Manajemen Personalia*. BPFE. Yogyakarta

Irsyad Soeratno, 2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Bina Aksara. Jakarta

Luthan, Fred, 2012. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Edisi Indonesia, Penerbit Andi. Yogyakarta.

Mangkunegoro Anwar Prabu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT.Rosdakarya. Bandung.

Malayu S.P.Hasibuan, 2012. *Penelitian Kerja dan Pengukuran Kerja*. Penerbit Erlangga. Jakarta.

Manullang dan Marihot, 2014. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Gajah Mada University Press. Yogyakarta

Moekijat, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Sembilan, Penerbit Mandar Maju. Bandung

Moekijat. 2010. *Dasar-Dasar Motivasi*. CV.Pionir Jaya. Bandung.

Prawirosentono, 2012. *Perilaku Organisasi*, Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.

Sedarmayanti, 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju. Bandung

Simamora, Henry, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN. Yogyakarta.

Wahjosumidjo, 2012. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta

Wexley, Kenneth, and Gary Yukl, 2013. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia,* Rineka Cipta. Jakarta

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI LOYALITAS SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. INFION PANDAAN

[1)] Muhammad Iqba' Sofyanureza , [2)]Ririn Andriana, [3)] Maya Ida Kesumawatie
Email : ririn.andriana@stiemahardhika.ac.id

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

ABSTRAK

Untuk dapat bertahan di era globalisasi ini, mengharuskan perusahaan meningkatkan kinerja karyawannya agar kinerja perusahaan tersebut kinerjanya juga meningkat. Banyak cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, antara lain dengan meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas. Penelitian ini berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Loyalitas Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Infion Di Pandaan" dengan sampel sebanyak 78 responden. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas karyawan sebagai variabel intervening. Menggunakan metode Analisis Jalur diperoleh persamaan Sub Struktur 1 yaitu Z = 0,903 X + 0,432 Є1 dan Koefisien determinasi sebesar 0,813 atau 81,3 %. Sedangkan persamaan untuk Sub Struktur 2 yaitu Y = 0,282 X + 0,643 Z + 0,43 Є2 dan Koefisien determinasi sebesar 0,815 atau 81,5 % dimana motivasi kerja adalah X, loyalitas adalah Z dan kinerja adalah Y. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Infion di Pandaan. Loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Infion di Pandaan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Infion di Pandaan melalui loyalitas karyawan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Loyalitas, Kinerja.

PENDAHULUAN

Salah satu tujuan perusahaan / organisasi adalah meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan akan berdampak positif pada kinerja perusahaan / organisasi. Dalam meningkatkan kinerja peran serta pimpinan dan bawahan mempunyai andil yang penting, dengan kerja sama serta saling penegertian yang baik maka lambat laun akan terwujud tujuan perusahaan / organisasi. motivasi diperlukan untuk mencapai tujuannya. Apabila motivasi tersebut untuk memenuhi kebutuhan manusia maka tujuan bisa menjadi kepentingan manusia itu sendiri dan organisasi / perusahaan. Dengan demikian ada kepentingan bersama antara kepentingan manusia sebagai karyawan dengan organisasi / perusahaan. Berbagai macam penyebab karyawan mempunyai loyalitas terhadap perusahaan, misalnya dengan semangat yang timbul dalam diri kompensasi yang diterimanya, kinerja yang telah dicapainya dan sebagainya. Loyalitas karyawan sangat membantu perusahaan dalam melakukan persaingan usaha.Oleh sebab itu karyawan dalam suatu organisasi / perusahaan harus diberi suatu motivasi yang tinggi sehingga mampu meningkatkan kinerjanya sehingga terciptanya loyalitas terhadap tempat kerjanya tersebut.

Tujuan Penelitian

1) Untuk menguji dan menganalisis motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Infion di Pandaan.
2) Untuk menguji dan menganalisis loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Infion di Pandaan.

3) Untuk menguji dan menganalisis motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Infion di Pandaan.
4) Untuk menguji dan menganalisis motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Infion di Pandaan melalui loyalitas karyawan.

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut pendapat Desseler (2015 ; 3), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan, dan keselamatan, serta hal – hal yang berhubungan dengan keadilan.

Motivasi Kerja

Menurut pendapat Sedarmayanti (2015 ; 257 & 258), motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

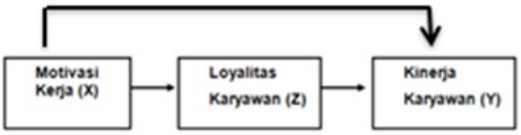
Loyalitas Kerja

Menurut Reichheld (1990) yang dikutip oleh Santoso, dkk (2017), semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan - tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Begitu pula sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

Kinerja Karyawan

Menurut pendapat Prawirosentono dalam Sinambela (2017 : 481), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut pendapat Abdullah (2014 : 4), kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) untuk mencapai tujuan organisasi.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual
Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2018)

Hipotesis

H_1 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Infion di Pandaan.
H_2 : Loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Infion di Pandaan.
H_3 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Infion di Pandaan.
H_4 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Infion di Pandaan melalui loyalitas karyawan.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Juliandi dalam Tanjung (2016 : 112) yaitu suatu pendekatan penelitian dimana penelitian tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Darmadi (2012 : 53) adalah semua anggota kelompok manusia, peristiwa, atau benda yang tinggal bersama dalam satu tempat dan menjadi target kesimpulan dari hasil akhir suatu penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan

PT. Infion di Pandaan sebanyak 97 orang (yang bekerja minimal selama 2 tahun). Sampel menurut Darmadi (2012 : 53).
Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yang dipilih untuk sumber data. Teknik sampling yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah *sampling purposive* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2017 ; 68). rumus yang digunakan dalam menentukan banyaknya sampel dengan menggunakan rumus yang dikembangkan oleh Slovin dalam Rahmatika (2014 : 45). sehingga jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini dibulatkan menjadi 78 orang (yang bekerja minimal 2 tahun). Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Metode yang di gunakan untuk pengumpulan data dalam penelitan ini adalah dengan cara melakukan interview / wawancara, membagikan angket / kuisioner kepada karyawan / responden dan observasi yakni melakukan pengamatan secara langsung.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN Hasil Penelitian

Tabel 1.Uji Multikolinearitas
Coefficientsa

Model	R	R Square	Adjusted R Square	St d. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,903[a]	,815	,813	1,12885	1,913

a. Dependent Variable: KINERJA KARY AWAN

diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* adalah sebagai berikut variabel motivasi kerja sebesar 5,420 dan variabel loyalitas karyawan sebesar 5,420 semuanya variabel tersebut mempunyai nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* yang kurang dari 10 dan lebih besar dari 0,1 sehingga dapat dikatakan bahwa data hasil kuisioner terbebas dari multikolinearitas. Menurut pendapat Sujianto (2017 : 89), variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinearitas apabila nilai *VIF* lebih kecil dari 10.

Tabel 2.Koefisien Analisis Jalur dan Uji t Sub Struktur 1

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	St d. Error	Beta		
1 (Constant)	1,619	,506		3,201	,002
MOTIVASI KERJA	,865	,047	,903	18,327	,000

a. Dependent Variable: LOYALITAS KARYAWAN
Sumber : Hasil olahan *SPSS*

Untuk nilai koefisien determinasi diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3.Koefisien Determinasi Sub Strukture 1

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	St d. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,903[a]	,815	,813	1,12885	1,913

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA
b. Dependent Variable: LOY ALITAS KARY AWAN
Sumber : Hasil olahan *SPSS*

Berdasarkan tabel 2 dan 3 maka diperoleh persamaan *path analysis* /analisis jalur adalah sebagai berikut :

Z = 0,903 X + Є1 = 0,903 X + Є1 Z = 0,903 X + 0,432 Є1

Uji t / Uji Parsial / Uji Individual Sub Struktur 1

Hipotesis Uji t / Uji Parsial yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :
H0 : Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.
H1 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.
Dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan α sebesar 5 %.
Dari tabel 2 diketahui variabel motivasi kerja mempunyai nilai *sig* sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) sehingga tolak H0 dan terima H1 artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Tabel 4.Koefisien Analisis Jalur dan Uji t Sub Struktur 2

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	St d. Error	Beta		
1 (Constant)	,206	,594		,346	,730
MOTIVASI KERJA	,300	,121	,282	2,476	,016
LOYALITAS KARYAWAN	,713	,127	,643	5,638	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil olahan *SPSS*

Tabel 5. Koefisien Determinasi Sub Struktur 2
Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	St d. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,906a	,820	,815	1,24515	1,728

a. Predictors: (Constant), LOYALITAS KARYAWAN, MOTIVASI KERJA
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil olahan *SPSS*

Berdasarkan tabel 4 dan 5 maka diperoleh persamaan *path analysis* /analisis jalur adalah sebagai berikut :
Y = 0,282 X + 0,643 Z + Є2
Y = 0,282 X + 0,643 Z + Є2 = 0,282 X + 0,643 Z + 0,43 Є2

Uji t / Uji Parsial Sub Struktur 2

a. Variabel Motivasi Kerja (X)

Hipotesis Uji t / Uji Parsial yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :
H0 : Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
H1 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5 %.
Dari tabel 4 diketahui variabel mempunyai nilai *sig* sebesar 0,016 (lebih kecil dari 0,05) sehingga tolak H0 dan terima H1 artinya motivasi kerja secara berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Variabel Loyalitas Kerja (Z)

H0: Loyalitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
H1 : Loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5 %.

Dari tabel 4 diketahui variabel loyalitas kerja mempunyai nilai *sig* sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) sehingga tolak H0 dan terima H1 artinya loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Dari hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara Motivasi kerja terhadap Loyalitas karyawan melalui perhitungan yang telah di lakukan dengan menggunakan *SPSS* di dapat nilai signifikasi sebesar 0,000, nilai tersebut lebih kecil dari0,05 artinya tolak H_0 dan terima H_1.

Pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara loyalitas kerja terh adap kinerja karyawan melalui perhitungan yang telah di lakukan dengan menggunakan *SPSS* di dapat nilai signifikasi sebesar 0,000, nilai tersebut lebih kecil dari0,05 artinya tolak H_0 dan terima H_1.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui perhitungan yang telah di lakukan dengan menggunakan *SPSS* di dapat nilai signifikasi sebesar 0,016, nilai tersebut lebih kecil dari0,05 artinya tolak H_0 dan terima H_1.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Loyalitas Karyawan Sebagai Variabel Intervening

Dari hasil penelitian yang sudah di lakukan di PT. Infion Pandaan. Berdasarkan dari hasil uji statistik dapat dijelaskan model penelitian : pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan melalui loyalitas karyawan sebagai variable intervening. Ditemukan semua variable tersebut memiliki pengaruh yang sangat signifikan. Hasil ini mengindikasi bahwa model penelitian ini dipakai dalam memprediksi kinerja karyawan khususnya kinerja karyawan di perusahaan PT. Infion di Pandaan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Infion di Pandaan.
2. Loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Infion di Pandaan.
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Infion di Pandaan.
4. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Infion di Pandaan melalui loyalitas karyawan.

Saran

1. Hendaknya pimpinan PT. Infion selalu memotivasi karyawannya dengan cara pendekatan secara pribadi maupun melalui meeting dengan bahwahannya, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan permasalahan dalam pekerjaannya, memberikan ruang untuk mengaktualisasikan diri serta meningkatkan loyalitas karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Hal ini sudah dibuktikan dalam penelitian ini, bahwa ada pengaruh antara motivasi kerja, loyalitas terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sama dengan penelitian ini diharapkan menambah / mengganti variabel – variabel agar diperoleh hasil yang bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.

Afiffudin, Mohamad, dkk, 2017, *Statistik Inferensial,* Semarang : Universitas Negeri Semarang.

Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta : Erlangga

Budiman, Cahya Yuniarto. 2017. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Swalayan Sidodadi Kecamatan Wates Kabupaten Kediri*. *Journal Economic*. Vol. 1 (2). Hal: 1-9.

Gaol, Jummy L. 2014. *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan belas. Yogyakarta: Penerbit BPFE.

Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.

Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Maharani, Annisa. 2016. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Wonogiri. *Publikasi Ilmiah*. Hal:1-18.

Mangkunegara, AA Anwar Prabu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,* Bandung : Remaja Rosdakarya.

Nawawi, Hadari. 2011. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan dan Industri.* Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Nitisemito, Alex S, 2012, *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta : Ghalia Indonesia.

Pranita, Ni Made Rima, Ni Nyoman Dewi Pasca Rani, Ni Wayan Suprilyani, 2017, *Pengaruh Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Lembaga Perkriditan Desa (Studi Kasus LPD Desa Adat Kedonganan).* Fakultas Ilmu Sosial Politik, Universitas Udayana.

Ramadhan, Gilang, 2015, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Balitbang Pemkab Malang.* Institutional Repository Universitas Muhammadiyah Malang,

Rivai, Veithzal, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik,* Depok : Raja Grafindo

Robbins, Stephen P, 2012, *Perilaku Organisasi,* Jakarta : Salemba Empat.

Runtu, Julius, 2014, *Indikator Loyalitas Karyawan.* Diakses dari http://juliusruntu.blogspot.com/2014/02/indikator-loyalitas-karyawan-bahan.html diakses pada tanggal 15 Oktober 2018.

Santoso,Singgih, 2017, *Statistik Multivariat Dengan SPSS,* Jakarta : Gramedia

Sinambela, Lijian Poltak, 2017, *reformasi Pelayanan Publik,* Jakarta : Bumi Aksara.

Stefanus, Tommy, dkk, 2010, *Analisa Permotivasian Dan Loyalitas Karyawan Bagian Pemasaran PT. Palma Abadi Sentosa Di Palangka Raya,* Volume 1, No 2, Jurnal Mitra Ekonomi Dan Manajemen Bisnis, Universitas Kristen Petra.

Sudimin, Theo, 2013, *Whistleblowing : Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab*

Publik. Manajemen Usahawan Indonesia.
Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
Sutrisno, Edy, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta : Prenada Media.
Wibowo, 2017, *Manajemen Kinerja,* Jakarta : Rajagrafindo Perkasa.
Tamin, Sofyan dan Heri Kurniawan, 2014, *SPSS Complette,* Jakarta : Salemba Infotek.

PENGARUH MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN UPAH TERHADAP KINERJA PADA CV.UNIX PHOTO STUDIO SURABAYA

[1)] Catur Setiawan , [2)]Sofyan Lazuardi, [3)] Wulandari Harjanti
Email : sofyan@stiemahardhika.ac.id

STIE Mahardhika Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Unix Photo Studio Surabaya. Peneitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif dengan menggunakan alat analisis SPSS dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 karyawan. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh bahwa factor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh motivasi signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan thitung > ttabel (0,412 > 0,684) dengan nilai sig. 0,000 (p < 0,05), maka Ha diterima. Sedangkan pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan terhitung > tabel (1,031 > 0,312) dengan nilai sig. 0,000 (p < 0,05), maka Ha diterima. Dan ada pengaruh signifikan upah terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan thitung > ttabel (1,185 > 0,247) dengan nilai sig. 0,000 (p < 0,05), maka Ha diterima. Pada CV. Unix Photo Studio Surabaya. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwasanya motivasi, gaya kepemimpinan, dan upah melalui uji secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV.UNIX Photo Studio Surabaya. Sementara itu hasil dari uji simultan didapatkan bahwa motivasi, gaya kepemimpinan, dan upah secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. UNIX Photo Studio Surabaya. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa motivasi, gaya kepemimpinan, dan upah adalah hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik lagi demi terwujudnya tujuan perusahaan.

Kata Kunci : Motivasi, Gaya Kepememinpinan, Upah, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Suatu organisasi semakin sukses apabila sumber daya manusia berperan besar dalam perusahaan. Mereka membuat strategi dan inovasi dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi. Karena perannya untuk mengimplementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia maka dapat memberikan hasil yang

berkualitas merupakan harapan organisasi, bagi organisai yang memiliki akan dapat mencapai kinerja yang optimal sesuai yang diinginkan organisasi, baik oleh pegawai individu maupun kelompok dalam organisai sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan.
Dengan hal ini mereka mempunyai potensi seperti keahlian, pikiran dan lain-lain dalam suatu organisasi dapat dimanfaatkan dan dioptimalkan potensinya untuk mencapai

tujuan. Orang yang menduduki jabatan dalam suatu organisasi baik sebagai anggota maupun pemimpin merupakan faktor yang terpenting karena berkaitan antara satu dengan yang lain dalam setiap organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh faktor manusia selaku yang melakukan atau melaksanakan dari pekerjaan yang dilakukan tersebut.
Suatu organisasi harus bisa meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang dimiliki, karena pegawai adalah aset yang paling penting dalam suatu organisasi. Supaya pegawai dapat memberikan kinerja yang baik maka suatu organisasi harus dapat memberikan dukungan yang baik kepada pegawai. Menurut Syamsir Torang (2013:74) kinerja (performance) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Mempunyai kinerja yang baik adalah keinginan setiap organisasi, jika terciptanya kinerja yang baik maka akan terciptanya hubungan yang harmonis, suasana kerja yang sangat menyenangkan dalam terciptanya tujuan.

Salah satu cara yang dapat dilakukan suatu organisasi untuk menjaga dan memelihara sumber daya manusia yang dimiliki yaitu dengan cara memberikan motivasi, gaya kepemimpinan, dan upah terhadap kinerja karyawan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas maka peneliti mengambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi memiliki pengaruhi signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. UNIX Photo Studio Surabaya?
2. Apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. UNIX Photo Studio Surabaya?
3. Apakah upah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. UNIX Photo Studio Surabaya?
4. Apakah motivasi, gaya kepemimpinan, dan upah secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. UNIX Photo Studio Surabaya?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di CV. UNIX Photo Studio Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di CV. UNIX Photo Studio Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh upah terhadap kinerja karyawan di CV. UNIX Photo Studio Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, gaya kepemiminan, dan upah secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan CV. UNIX Photo Studio Surabaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:61) motivasi adalah “kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”. Selain itu George R. Terry dalam Serdamayanti (2014:233) mengemukakan bahwa motivasi adalah “keinginan yang terdapat pada seorang individuyang merangsangnya melakukan tindakan.” Sedangkan menurut Serdamayanti (2014:233), motivasi adalah “kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.”. Tujuan dari motivasi kerja adalah meningkatkan produktivitas kinerja karyawan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, menciptakan hubungan kerja yang baik antar karyawan, meningkatkan partisipasi karyawan, dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Gaya Kepemimpinan

Pemimpin merupakan tulang punggung pengembang organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar. Menurut Sutarno (dalam Edy Sutrisno 2016:22) gaya kepemimpinan dengan pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya berikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan.

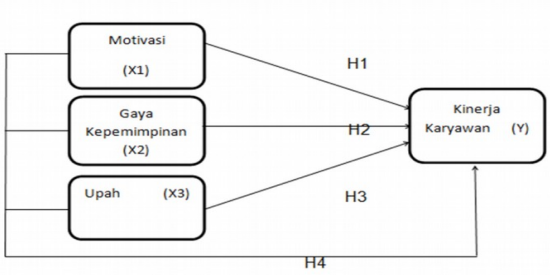
Upah

Menurut Emmywati (2018:141) Upah adalah harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain. Upah cukup penting agar orang mau bekerja pada orang lain. Dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem pengupahan, suatu organisasi sering menghadapi kondisi dan tuntunan tidak hanya bersifat internal, seperti kemampuan organisasi membayar upah atau gaji dengan wajar, tetapi sering pula bersifat eksternal seperti berbagai peraturan perundang-undangan, persaingan dipasar kerja, mudah tidaknya tenaga kerja yang dibutuhkan, kondisi perekonomian, tuntunan memanfaatkan teknologi dan sebagainya. Menurut Siti Al Fajar dan Tri Heru (2013:95) upah adalah pembayaran yang diterima karyawan secara bulanan, mingguan atau setiap jam sebagai hasil dari pekerjaan mereka.

Kinerja

Istilah kinerja dan penggunaanya saat ini semakin populer, bukan hanya di indonesia tetapi juga di berbagai negara. Seiring dengan berbagai perubahan paradigma dalam mengelola organisasi, baik publik maupun privat dalam upaya mencapai tujuan, maka persoalan kinerja menjadi hal yang sangat penting. Melalui indikator dan ukuran kinerja yang tepat maka tujuan organisasi akan lebih mudah dinilai, dievaluasi dan dipertanggung jawabkan. Pengertian dan definisi-definisi kinerja sesuai dengan pendekatan, kepentingan, dan tujuan masing-masing organisasi, terutama jika dikaitkan dengan indikator dan parameter serta bagaimana mengukur atau menilai kinerja. Pengertian atau definisi kinerja menurut Moeheriono (2012:60) adalah Kinerja berasal dari kata-kata *job performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Penilaian kinerja menurut pendapat Pasolong (2013:182) merupakan evaluasi keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Jika penilaian kinerja terhadap birokrasi, berarti evaluasi keberhasilan atau kegagalan birokrasi dalam menjalankan tugasnya sebagai pelayan masyarakat. Menurut Roya Rashidi (2015:35) mengemukakan bahwa sistem manajemen kinerja mendefinisikan pengukuran dan mengembangkan kinerja dalam yang paling cocok dan cara yang efektif untuk meningkatkan efektifitas organisasi. Sistem yang efektif ini memerlukan manajer untuk berpartisipasi dalam berkelanjutan proses perencanaan, pembinaan, menilai, meninjau dan sebagainya yang serupa.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

H_1 : Untuk mengetahui variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan.

H_2 : Untuk mengetahui variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan.

H_3 : Untuk mengetahui variabel upah terhadap variabel kinerja karyawan

H_4 : Untuk mengetahui variabel motivasi, gaya kepemimpinan dan upah secara

bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Pendekatan deskriptif kuantitatif berusaha menggambarkan fakta yang terjadi dalam penelitian. Pendekatan ini digunakan untuk melihat objek penelitian dan profil responden. Sedangkan pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur hubungan dan pengaruh diantara variabel yang diuji baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan demikian penelitian ini juga merupakan penelitian kausal (sebab akibat). Data didapat melalui kuisioner dan deskripsi dari studi kasus tergantung dari keadaan kasus tetapi tetap mempertimbangkan waktu. Keuntungan besar dari desain ini adalah pengkajian secara rinci meskipun jumlah dari responden sedikit,

sehingga akan didapatkan gambaran satu unit subjek yang sangat jelas. Penelitian ini dilakukan terhadap seluruh karyawan pada CV. UNIX Photo Studio Surabaya.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:148). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai CV.Unix Photo Studio Surabaya yang berjumlah 30 pegawai terdiri dari 20 pegawai berstatus dengan status tetap dan 10 pegawai berstatus tenaga harian.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2014:149). Desain sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus (Sugiyono, 2014:156). Sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh pegawai CV. Unix Photo Studio Surabaya.

Definisi Operasional dan Indentifikasi Variabel

Motivasi Kerja (X_1)

Motivasi kerja adalah keseluruhan daya penggerak atau tenaga pendorong baik yang berasal dari dalam (intrinsik) maupun luar (ekstrinsik) yang menimbulkan adanya keinginan karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas sebagai seorang karyawan yang dilaksanakan secara sistematis, berulang-ulang, kontinyu, dan progresif untuk mencapai tujuan.

Gaya Kepemimpinan (X_2)

Gaya kepemimpinan merupakan cara dan sikap seorang pemimpin dalam memanfaatkan kekuatan yang tersedia untuk memimpin para bawahannya demi tujuan yang ingin dicapainya.

Upah (X_3)

Upah merupakan imbal jasa yang diterima seseorang atas jasa atau tenaga yang diberikannya. Jasa atau tenaga tersebut diwujudkan dalam bentuk kinerja.

Variabel Terikat/Dependen. Kinerja (Y)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014: 4). Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Dalam penelitian ini peneliti menetapkan kinerja karyawan sebagai variabel terikat atau dependen. Kinerja karyawan merupakan perbandingan hasil kerja nyata dari seorang karyawan dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

ANALISIS DATA

Uji validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pada kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuisioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan *Person Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikansinya berada di bawah 0,05. (Ghozali, 2013:52).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika cronbach's alpha> 0,06 dan dikatakan tidak reliabel jika cronbach's alpha< 0,06. Ghozali (2013:47).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang secara minimal perlu dilakukan oleh peneliti yang menggunakan regresi linier berganda yaitu berupa :

a. Uji linearitas garis regresi.
b. Uji multikolinearitas (tidak adanya saling berhubungan antara variabel bebas).
c. Uji autokorelasi (tidak adanya autokorelasi antar data pengamatan).
d. Uji tidak adanya heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, peneliti juga menambahkan uji normalitas data.

Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan langkah untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi data penelitian. Hasil uji linearitas akan menentukan teknik analis regresi yang akan digunakan. Jika hasil uji linearitasadalah linier, maka digunakan regresi linier. Sebaliknya, jika hasil uji linearitas adalah tidak linier, maka analisis regresi yang digunakan adalah regresi nonlinier. Untuk mengetahui apakah data linier atau tidak, dengan mengamati nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi dari test for linearity lebih kecil dari 0,05, ini mengindikasikan bahwa model regresi adalah linier.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal atau tidak normal. Untuk mengetahui normal tidaknya sebuah distribusi, bisa menggunakan grafik histrogram. Data dinyatakan berdistribusi normal jika membentuk garis kurva yang cenderung simetris terhadap mean. Selain itu, juga bisa menggunakan *Plot of Regression Standardized Residual*. Data dinyatakan berdistribusi normal, jika sebaran data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi pada sebagian besar ditemukan pada regresi yang datanya adalah *time series*, atau berdasarkan waktu berkala, seperti bulanan, tahunan dan seterusnya. Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui korelasi antara residual pada suatu pengamatan dengan pengamatan lain dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Uji autokorelasi bisa dilakukan menggunakan uji Durbin-Watson (DW).

Uji Multikolinearitas

Untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya problem mutikolinearitas atau tidak, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar sesama variabel independen/variabel bebas, dilakukan melalui uji multikolinearitas. Model regresi dalam penelitian ini dapat memenuhi syarat apabila tidak terjadi multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mengetahui apakah terjadi problem multikolinearitas atau tidak, dilakukan dengan mengamati besarnya nilai VIF (Variance Inflatio Factor). Jika besarnya nilai VIF lebih kecil dari 10 (< 10), ini memberi indikasi tidak ada problem multikolinearitas, demikian pula sebaliknya. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Dan jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Secara grafis apakah ada problem

heteroskedastisitas atau tidak, dapat dilihat dari *multivariate standardized scatterplot*. Mendeteksi adanya heterokedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik regresi. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y atau sumbu vertikal, maka model regresi bersifat homogen atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan analisis dengan progam SPSS diperoleh hasil regresi linier berganda seperti terangkum pada tabel berikut :

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.837	5.110		1.925	.065
	TotalX1	.047	.115	.078	.412	.684
	TotalX2	-.113	.109	-.196	-1.031	.312
	TotalX3	.204	.173	.227	1.185	.247

a. Dependent Variable: totally

Sumber : data primer yang diolah, 2018.

Berasarkan tabel diatas dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$

$Y = 9{,}837 + 0{,}047\ X_1 - 0{,}113\ X_2 + 0{,}204\ X_3$

Konstanta (α) sebesar 9,837, artinya apabila motivasi, gaya kepemimpin dan upah tidak ada atau nilainya adalah 0, maka keputusan karyawan nilainya sebesar 9,837.

Variabel motivasi (X_1) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar + 0,047, jika diasumsuikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan motivasi sebesar 1 satuan maka akan kenaikan kinerja karyawan sebesar + 0,047 satuan atau sebaliknya.

Variabel gaya kepemimpinan (X_2) mempunyai koefisien regresi dengan arah negative sebesar - 0,113, jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti bahwa kenaikan setiap gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar – 0,113 satuan atau sebaliknya.

Variabel upah (X_3) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar + 0,204, jika diasumsikan variabel independen konstan, hal ini berarti bahwa kenaikan upah sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar + 0,204 satuan atau sebaliknya.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.837	5.110		1.925	.065
	TotalX1	.047	.115	.078	.412	.684
	TotalX2	-.113	.109	-.196	-1.031	.312
	TotalX3	.204	.173	.227	1.185	.247

a. Dependent Variable: totally

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan upah terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.193	3	2.064	.848	.480[b]
	Residual	63.274	26	2.434		
	Total	69.467	29			

a. Dependent Variable: totally

b. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX1, TotalX2

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 0,848 dengan nilai Sig sebesar 0,480. Hal ini menunjukan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} 0,115 dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05 dengan H_0 ditolak dan H_a diterimah. Artinya motivasi, gaya kepemimpinan dan upah mempunyaipengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji pengaruh variabel motivasi, gaya kepemimpinan dan upah secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV. Unix Photo Studio Surabaya dapat dilihat di tabel berikut.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai t_{hitung} dari setiap variabel.

a. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.299[a]	.089	-.016	1.5600

a. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX1, TotalX2

Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,412 dengan nilai Sig sebesar 0,684. Hal ini menunjukan bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} 1,729 dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian mempunyai pengaruh siginifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Unix Photo Studio Surabaya.

b. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Berdasasrkan tabel dapat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar – 1,031 dengan nilai Sig sebesar 0.312. Hal ini menunjukan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dai nilai t_{tabel} 1,729 dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05 dengan demikian H_0 ditoalk dan H_a diterima. Artinya variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Unix Photo Studio Surabaya.

c. Pengaruh upah terhadap kinerja karyawan

Bedasarkan tabel dapat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,185 dengan nilai Sig sebesar 0,247. Hal ini menunjukan bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil dari pada nilai t_{tabel} 1,729 dan nilai Sig lebih besar dari 0,05. Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak.artinya variabel upah mempunyai signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Unix Photo Studio Surabaya.

A. Uji Korelasi Beranda (R)

Kolerasi berganda merupakan angka yang menunjukan arah dan kuatnya tiga variabel secara bersama-sama dengan satu variabel dependen. Langkah-langkah pengujian korelasi berganda. Diketahui bahwa besarnya hubungan antara motivasi, gaya kepemimpinan dan upah terhadap kinerja yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,299. Hal ini menunjukan pengaruh yang sedang. Sedangkan kontribusi atau sumbangan secara simultan variabel motivasi, gaya kepemimpinan dan upah terhadap kinerja adalah 8,9% sedangkan 91,1% ditentukan oleh variabel lain.

B. Uji Determinasi (R^2)

Hasil uji determinasi (R^2) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel berikut:

Berdasarkan tabel diatas di atas diperoleh angka R^2 (R Square) sebesar 0,089 atau (8,9%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan upah terhadap kinerja karyawan di CV. Unix Photo Sutdio Surabaya sebesar 8,9%. Dengan kata lain.
variabel keputusan memilih dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel motivasi, gaya kepemimpinan dan upah sebesar 8,9%, sedangkan sisanya sebesar 91.1% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukan bahwa motivasi, gaya kepemimpinan dan upah mempunyai pengaruh siginifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Unix Photo Studio Surabaya. Berdasarkan hasil dari (R^2) sebesar 0,089 atau (8,9%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan upah terhadap kinerja karyawan di CV. Unix Photo Sutdio Surabaya sebesar 8,9%. Dengan kata lain variabel keputusan memilih dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel motivasi, gaya kepemimpinan dan upah sebesar 8,9%, sedangkan sisanya sebesar 91.1% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Variabel motivasi (X_1) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar + 0,047, jika diasumsuikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan motivasi sebesar 1 satuan maka akan kenaikan kinerja karyawan sebesar + 0,047 satuan atau sebaliknya. Variabel gaya

kepemimpinan (X_2) mempunyai koefisien regresi dengan arah negative sebesar - 0,113, jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti bahwa kenaikan setiap gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar – 0,113 satuan atau sebaliknya. Variabel upah (X_3) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar + 0,204, jika diasumsikan variabel independen konstan, hal ini berarti bahwa kenaikan upah sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar + 0,204 satuan atau sebaliknya.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan dari uji linearitas diperoleh nilai signifikan 0,217, antara Motivasi dengan Kinerja karyawan lebih besar dari 0,05 yang artinya terdapat hubungan linear secara signifikan. Dan ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Unix Photo Studio. Hal ini ditunjukan oleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ (0,412 > 0,684) dengan nilai sig. 0,000 ($p < 0,05$), maka H_a diterima.
2. Berdasarkan dari uji linearitas diperoleh nilai signifikan 0,726 lebih besar dari 0,05 yang artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel Gaya kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan. Dan ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV. Unix Photo Studio. Hal ini diajukan oleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,031 > 0,312) dengan nilai sig. 0,000 ($p < 0,05$), maka H_a diterima.
3. Berdasarkan dari uji linearitas diperoleh nilai signifikan 0,294 lebih besar dari 0,05 yang artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel Upah dengan Kinerja Karyawa. Dan ada pengaruh signifikan upah terhadap kinerja karyawan CV. Unix Photo Studio. Hal ini diajukan oleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,185 > 0,247) dengan nilai sig. 0,000 ($p < 0,05$), maka H_a diterima.
4. Berdasarkan hasil uji yang diperoleh nilai probabilitas (sig.F *change*) = 0,480 karena nilai sig.F *change* 0,480 < 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang artinya keempat variabel independen yaitu motivasi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan upah (X_3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Unix Photo Studio.

DAFTAR PUSTAKA

AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan", PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Abdullah, Lukmanul Hakim. 2013. Sistem Penilaian dalam Kurikulum 2013: Kajian Dokumen Terhadap Kurikulum 2013. Diakses 3 November 2018 dari http://www.kemdikbud.go.id.

Al fajar, Siti. 2013. "Manajemen Personalia". Jakarta:Ghalia Indonesia.

Appley A, Lawrence. 2012. "Pengantar Manajemen". Jakarta. Salemba Empat.

Badeni. 2013. "Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi". Bandung: Alfabeta.

Dessler, Gary. 2015. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Salemba Empat.

Edy Sutrisno, 2014. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.

Edy Sutrisno. (2016). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Emmywati, 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Surabaya : Badan Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika.

Follet, Mary Parker. 2013. "*Defenition of Management". The New State Group Organization: The Solution of.*

Ghozali, Imam 2013. Aplikasi Analisi Multivariate dengan Progam SPSS. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Griffin, Ricky W. 2012. Manajemen; edisi ketujuh jilid 2. Jakarta: Erlangga.

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

Husna, dkk. 2013. "Peningkatan Kemampuan Pemecahan Masalah dan Komunikasi Matematis Siswa Sekolah Menengah Pertama melalui Model Pembelajaran Kooperatif Tipe *Think-Pair-Share* (TPS).

Kaswan dan Ade Sadikin Akhyadi. 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia Dari Konsepsi, Paradigma, dan Fungsi Sampai Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
Mulyadi, Deddy. (2015). "Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan". Bandung: Alfabeta.
Mulyadi. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Ghalia Indonesia.
Pasolong. 2013. Dasar-dasar manajemen, Alih Bahasa Sadili Samsudin, Jakarta: Bina Aksara.
Rashidi, Roya. 2015. Pergantian Karyawan. Sebab, Akibat dan Pengendaliannya, Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
Robbins, Stephen P & Judge, Timoty A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. *New Jersey: Pearson Education*.
Sedarmayanti, (2013). "*Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Bandung: Refika Aditama
Sedarmayanti. (2014). "Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja". Jakarta: Mandar Maju.
Sugiyono. 2014. "Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D". Bandung: Alfabeta.
Sutrisno, Edy. 2015. "Manajemen Sumber Daya Manusia" (Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
Terry, George R., Rue, Leslie W., 2014. "Dasar – Dasar Manajemen", Alih Bahasa : G. A. Ticoalu, Bumi Aksara, Jakarta.
Torang, Syamsir. 2013. "Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)". Alfabeta. Bandung.

PENGARUH HARGA DAN PROMOSI TERHADAP KUALITAS PELAYANAN DAN DAMPAKNYA PADA KEPUTUSAN PEMBELIAN KONSUMEN PADA RESTORAN DOREMI SURABAYA

[1)] Abdul Kholik , [2)]Sofyan Lazuardi, [3)] Parwita Setya Wardhani
Email : sofyan@stiemahardhika.ac.id

PRODI MANAJEMEN
STIE MAHARDHIKA SURABAYA

ABSTRACT

Research entitled The Influence Of Price And Promotion Of Service Quality And Its Impact On Consumer Purchase Decision At Restaurant Doremi Surabaya, aims to examine the influence of direct or indirect price and promotion of purchasing decisions through product quality.
This research is a type of quantitative research, using the population of consumers who visited the restaurant Doremi Surabaya, using a sample of 85 respondents. using data path with Software SPSS computer program. The result of this research shows that the price has significant effect to the Quality of Restaurant Service of Doremi, with the value of beta coefficient of 0.582 which means that the price influence the quality of service with the influence value of 58.2% .Promosi significantly influence the Quality of Restaurant Service Doremi, with the value of beta coefficient of 0.264 it means that the Promotion affects the quality of service with the value of influence of 26.4%. Price significant effect on Consumer Buying Decision Restaurant Doremi, with the value of beta coefficient of 0.354 which means that the price effect on Purchase Decision with the value of influence of 35.4%. Purchase of consumer Restaurant Doremi, with beta coefficient value of 0.321 which means that the Promotion affects the Purchase Decision with the value of influence of 32.1%. Quality of Service has a significant effect on Decision Pembelian angan consumer Doremi Restaurant, with the value of beta coefficient of 0.303 which means that Service Quality affects Purchase Decision with an influence value of 30.3%. The direct influence of Price to Purchase Decision is 35.4%, while Price Indirect Influence on Purchase Decision through Service Quality is 17.6%. The contribution of direct influence of Promotion to

Purchase Decision is 32.1%, while Indirect Influence of Promotion on Purchase Decision through Quality of Service is 8.0%.

Keywords: Price, Promotion, Service Quality and Purchase Decision.

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Usaha kuliner di Surabaya tumbuh pesat dari tahun ke tahun. Data Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Surabaya, rata-rata pertumbuhan restoran di Surabaya mencapai 10 persen setiap tahunnya. Pertumbuhan yang pesat ini mengharuskan pemilik restoran atau manajemen restoran untuk memberikan inovasi-inovasi yang menarik agar dapat tetap bersaing ditengah persaingan bisnis restoran yang dapat dibilang cukup ketat ini.

Sebuah tempat makan atau restoran dapat dikatakan berhasil apabila dalam dalam memproduksi suatu makanan dapat memenuhi harapan konsumen, dan terpenuhinya

kebutuhan dan harapan konsumen akan memberikan cerminan tingkat kepuasan konsumen terhadap makanan tersebut. Apabila suatu makanan yang dihasilkan suatu restoran tidak mampu memenuhi harapan konsumen, maka dapat dikatakan bahwa makanan atau produk tersebut gagal diterima pasar, sehingga belum mampu memberikan kepuasan bagi konsumennya.

Untuk memberikan kepuasan bagi konsumen, maka diperlukannya manajemen khusus yang menangani masalah ini, untuk itu pemilik restoran harus merencanakan dengan baik dan benar agar dapat memberikan

kepuasan kepada konsumen dan akhirnya akan berdampak terhadap penghasilan suatu bisnis tersebut, maka dari itu diperlukan adanya manajemen pemasaran yang baik dan benar. Manajemen pemasaran merupakan proses melibatkan perencanaan dan pelaksanaan, pemikiran penetapan harga, promosi serta penyaluran gagasan barang dan jasa yang tergantung pada pertukaran dengan tujuan menghasilkan keputusan bagi pihak yang terlibat. Dalam melaksanakan kegiatannya perusahaan harus sudah mengetahui apa yang diinginkan oleh konsumen dan kemudian dapat mencapai suatu kepuasan yang pada akhirnya bertujuan untuk memperoleh laba dan meningkatkan suatu penjualan. Pola pikir ini harus diarahkan pada hal – hal yang telah terbukti penting dalam menciptakan dan mempertahankan pelanggan yang sudah ada..

Selain produk, kualitas pelayanan juga merupaka faktor bauran pemasaran yang utama agar konsumen merasa nyaman ketika berada pada suatu restoran. Tjiptono (2012:157) memberikan penjelesan mengenai Kualitas Pelayanan adalah ukuran seberapa bagus tingkat pelayanan yang diberikan mampu sesuai dengan ekspektasi pelanggan. Kualitas pelayanan merupakan salah satu bagian dari strategi manajemen pemasaran yang menjadi satu tahap faktor dominan terhadap keberhasilan suatu perusahaan khususnya dibidang kuliner seperti restoran doremi ini, pengembangan kualitas pelayanan sangat didorong oleh kondisi persaingan antar restoran, kemajuan teknologi, tahapan perekonomian dan social budaya masyarakat.

Kualitas pelayanan menjadi suatu keharusan yang harus dilakukan pemilik restoran agar dapat mampu bertahan dan tetap mendapat kepercayaan dari konsumen. Beberapa prinsip yang harus dipenuhi agar dapat melaksanakan kualitas pelayanan yang baik antara lain adalah kepemimpinan yang merupakan pihak yang melakukan pengawasan terhadap kualitas pelayanan suatu restoran. Pendidikan atau pelatihan yang diberikan kepada seluruh karyawan operasional mengenai kualitas pelayanan juga harus diperhatikan dengan baik oleh pimpinan restoran. Selain itu perencanaan yang baik juga dapat mendukung terciptanya kualitas pelayanan yang baik juga, faktor yang tidak kalah pentingnya adalah *review* yang harus dilakukan oleh pimpinan restoran atau pemilik restoran agar kualitas pelayanan yang telah direncanakan telah dijalankan dengan baik oleh semua karyawan, khususnya karyawan operasional.

Harga juga merupakan salah satu faktor bauran pemasaran yang perlu diperhatikan oleh pemilik restoran, meskipun harga bersifat fleksibel dimana setiap saat dapat berubah menurut waktu dan tempatnya. Harga bukan hanya angka-angka yang tertera pada daftar

menu, tapi harga mempunyai banyak bentuk dan melaksanakan banyak fungsi, seperti sewa lahan, pengeluaran rutin (listrik, air, telepon) dan gaji semuanya merupakan harga yang harus dibayar oleh konsumen untuk mendapatkan produk atau makanan yang diinginkan.

Supaya suatu restoran dapat memperoleh banyak pelanggan, maka diperlukan penetapan harga secara matang dan cermat melalui berbagai pertimbangan, agar harga yang harus dibayar oleh konsumen sesuai dengan apa yang telah didapatkan oleh konsumen, sehingga tujuan perusahaan untuk mendapatkan konsumen dapat tercapai dan tujuan utama untuk mendapatkan keuntungan juga dapat tercapai pula.

Selain produk yang berkualitas, kualitas pelayanan dan harga, salah satu penunjang keberhasilan penjualan produk khususnya makanan adalah promosi, promosi digunakan restoran untuk memperkenalkan produk makanan kepada masyarakat luas agar kesadaran atas keberadaaan terhadap produk makanan restoran khususnya restoran doremi lebih meningkat. Menurut Hermawan (2012:38) promosi merupakan salah satu komponen prioritas dari kegiatan pemasaran yang memberitahukan kepada konsumen bahwa perusahaan meluncurkan produk baru yang menggoda konsumen untuk melakukan kegiatan pembelian.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas maka peneliti mengambil judul **"Pengaruh Harga Dan Promosi Terhadap Kualitas Pelayanan Dan Dampaknya Pada Keputusan Pembelian Pada Restoran Doremi Surabaya" .**

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas. Maka, rumusan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Harga berpengaruh terhadap Kualitas Pelayanan Restoran Doremi Surabaya ?
2. Apakah Promosi berpengaruh terhadap Kualitas Pelayanan Restoran Doremi Surabaya ?
3. Apakah Harga berpengaruh terhadap Keputusan Pembelian di Restoran Doremi Surabaya ?
4. Apakah Promosi berpengaruh terhadap Keputusan Pembelian di Restoran Doremi Surabaya ?
5. Apakah Kualitas Pelayanan berpengaruh terhadap Keputusan Pembelian di Restoran Doremi Surabaya ?
6. Apakah Harga berpengaruh terhadap Keputusan Pembelian melalui Kualitas Pelayanan di Restoran Doremi Surabaya ?
7. Apakah Promosi bepengaruh terhadap Keputusan Pembelian melalui Kualitas Pelayanan di Restoran Doremi Surabaya ?

LANDASAN TEORI

Pengertian Pemasaran

Pada prinsipnya pemasaran merupakan masalah yang sangat penting bagi dalam pengusaha dalam mempertahankan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Dengan demikian kegiatan pemasaran harus direncanakan terlebih dahulu sebelum barang dan jasa diproduksi.Semua keputusan yang diambil dalam bidang pemasaran harus ditujukan untuk menentukan produk atau jasa pasarnya, harga suatu promosinya. Namun kegiatan pemasaran bukan saja meliputi masalah jual beli atau masalah pasar tapi juga meliputisegala hal yang berhubungan dengan kegiatan pemasaran lainnya, misalnya merencanakan, menetapkan harga, mendistribusikan serta mempromosikan barang atau jasa kepada kelompok pembeli atau pelanggan.

Pemasaran dapat dibedakan antara definisi social dan definisi manajerial. Definisi social kotler (1999 : 9) menyatakan : " Pemasaran adalah suatu proses social yang didalamnya individu dan kelompok mendapatkan apa yang mereka butuhkan dan inginkan dengan menciptakan, menawarkan,dan secara bebas mempertukarkan produk yang bernilai dengan pihak lain ". Sedangakan untuk definisi manajerial Kotler (1999 : 9)menyatakan : " Pemasaran adalah proses perencanaan dan pelaksaan pemikiran, penetapan harga, promosi,serta penyaluran gagasan, barang dan jasa untuk menciptakan pertukaran yang memenuhi sasaran – sasaran individu dan organisasi ".

Perilaku Konsumen

Menurut Engel et al dalam Sopiah dan Sangadji (2013:7), perilaku konsumen adalah tindakan yang langsung terlibat dalam pemerolehan, pengonsumsian, dan penghabisan produk atau jasa, termasuk proses yang mendahului dan menyusul tindakan tersebut. Menurut Griffin dalam Sopiah dan Sangadji (2013:8), perilaku konsumen adalah semua kegiatan, tindakan, serta proses psikologi yang mendorong tindakan tersebut pada saat sebelum membeli, ketika membeli, menggunakan, menghabiskan produk dan jasa setelah melakukan hal-hal diatas atau kegiatan mengevaluasi.

Menurut Hasan (2013:161), perilaku konsumen adalah studi proses yang terlibat ketika individu atau kelompok memilih, membeli, menggunakan, atau mengatur produk, jasa, idea atau pengalaman untuk memuaskan kebutuhan dan keinginan konsumen.

Menurut Schiffman dan Kanuk dalam Sumarwan dkk (2012:186) mendefinisikan perilaku konsumen sebagai tindakan yang langsung terlibat dalam mendapatkan, mengonsumsi dan menghabiskan produk atau jasa, termasuk proses keputusan yang mendahului dan mengikuti tindakan ini.

Harga

Menurut Kotler dan Amstrong (2012:345) harga dapat didefenisikan secara sempit sebagai jumlah uang yang ditagihkan untuk suatu produk atau jasa. Atau dapat didefenisikan secara luas harga sebagai jumlah nilai yang ditukarkan konsumen untuk keuntungan memiliki dan menggunakan produk atau jasa yang memungkinkan perusahaan mendapatkan laba yang wajar dengan cara dibayar untuk nilai pelanggan yang diciptakannya.

Harga menurut Kotler dan Keller (2012:405) mendefinisikan bahwa: *"Price is the one element of the marketing mix that produces revenue; the other elements produce coasts. Prices are perhaps the easiest element of the marketing program to adjust; product features, channels, and even communication take more time*"

Buchari Alma (2011:169) mendefinisikan bahwa : "Harga sebagai nilai suatu barang yang dinyatakan dengan uang". Harga memiliki dua peranan utama dalam proses pengambilan keputusan para pembeli, yaitu peranan alokasi dan peranan informasi.

Promosi

Menurut Hermawan (2012:38) promosi adalah salah satu komponen prioritas dari kegiatan pemasaran yang memberitahukan kepada konsumen bahwa perusahaan meluncurkan produk baru yang menggoda konsumen untuk melakukan kegiatan pembelian.

Menurut Daryanto (2011:94 promosi adalah kegiatan terakhir dari marketing mix yang sangat penting karena kebanyakan pasar lebih banyak bersifat pasar pembeli, dimana keputusan terakhir terjadinya transaksi jual beli sangat dipengaruhi konsumen.

Kualitas Pelayanan

Kualitas pelayanan adalah tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan tersebut untukmemenuhi keinginan pelanggan. Apabila jasa atau pelayanan yang diterima atau yang dirasakan (perceived service) sesuai dengan yang diharapkan, maka kualitas jasa atau pelayanan dipersepsikan baik dan memuaskan. Jika jasa atau pelayanan yang diterima melampaui harapan pelanggan, maka kualitas jasa atau pelayanan dipersepsikansebagai kualitas yang ideal. Sebaliknya jika jasa atau pelayananyang diterima lebih rendah dari yang diharapkan, maka kualitas jasa atau pelayanan dipersepsikan buruk (Tjiptono, 2004 : 59).

Penjelasan yang diatas oleh Tjiptono maka dapat diindikasikan bahwa sebuah kualitas pelayanan yang diterapkan oleh masyarakat sebagai penerima layanan mengharap tingkat keunggulan dari setiap jasa pelayanan yang didapat dari pelayanan yang didpatkan sebelumnya. Bila pelayanan yang diberikan melampaui harapan darri masyarakat pelanggan maka kualitas pelayanan yang diberikan akan mendapatkan persepsi yang ideal dari para penerima pelayanan.

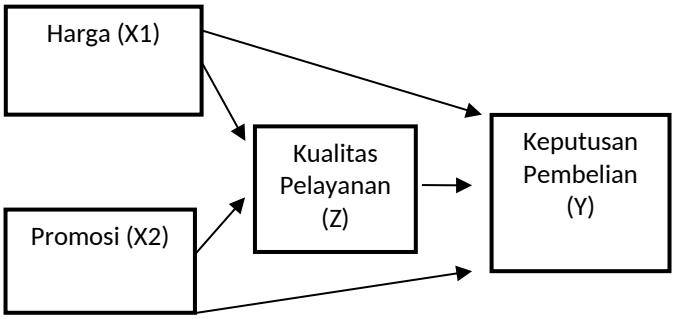
Kualitas pelayanan yang diberikan merupakan penilaian dari penilaian dari penerima jasa berdasarkan sudut pandanng dan persepsi pelanggan atas jasa pelayanan yang didapatkan. Persepsi penilaian pelanggan terhadap layanan yang diberikan merupakan penilaian menyeluruh dari suatu penilaian

pelayanan yang diberikan sehingga dapat dikatakan bahwa suatu pelayanan yang berkualitas adalah pelayanan yang berdasarkan pada kepuasan pelanggan. Jika suatu kepuasan tercipta maka persepsi suatu pelayanan yang berkualitas akan tumbuh. Salah satu cara untuk membedakan suatu perusahaan jasa denga pesaingnya adalah penyerahan jasa yang berkualitas tinggi secara konsisten (Kotler, 2000).

Keputusan Pembelian

Menurut Philip Kotler (2011:161) keputusan pembelian adalah perilaku yang timbul karena adanya rangsangan atau hubungan dari pihak lain, ada lima tahap yang dilalui konsumen dalam proses pembelian, yaitu pengenalan masalah, pencarian masalah, pencarian informasi, evaluasi alternative, keputusan pembelian dan perilaku pasca pembelian

Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Peneliti ini mempergunakan Metode analisis kuantitatif.

Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2011:84) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah konsument restoran Doremi Surabaya.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Untuk mengambil sampel, dalam penelitian ini digunakan teknik memilih sampel secara kebetulan *(accidental).* Menurut Sukardi (2010:43) teknik ini dikatakan secara kebetulan karena peneliti memang sengaja memilih sampel kepada siapapun yang ditemui atau *by accidental* pada tempat, waktu, dan cara yang telah ditentukan. Jadi peneliti akan memilih secara kebetulan orang yang datang dan makan di restoran Doremi Surabaya.

Adapun jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Green. Menurut Green (dalam Voorhis Van, 2010) prosedur yang digunakan untuk menentukan ukuran sampel regresi bisa digunakan rumus N = 50 + 8 (M) dimana (M) adalah jumlah variabel bebas.

Perhitungan jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

N = 50 + 8 (M)
N = 50 + 8 (4)
N = 50 + 32
N = 82

Berdasarkan perhitungan tersebut jumlah sampel yang digunakan adalah 82 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian adalah :

1. Wawancara
2. Observasi
3. Kuesioner

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis

Uji t (Pengujian secara Parsial)

Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas *(independent*) atau individu atau secara terpisah terhadap variabel terikat (*dependent*). Dalam penelitan ini Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh Harga (X_1), Promosi (X_2), terhadap Kualitas Pelayanan (Z) Restoran Doremi Surabaya, dan pengaruh Harga (X_1), Promosi (X_2), dan Kualitas Pelayanan (Z) terhadap Keputusan Pembelian (Y) pada Restoran Doremi Surabaya. Dengan kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

a. Ho diterima dan Ha ditolak apabila sig t > 0,05 artinya variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

b. Ho ditolak dan Ha diterima apabil sig t < 0,05, artinya variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Uji F (Pengujian secara Simultan)

Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (*independent*) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*dependent*). Dalam penelitan ini Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh Harga (X_1), Promosi (X_2), terhadap Kualitas Pelayanan (Z) Restoran Doremi Surabaya, dan pengaruh Harga (X_1), Promosi (X_2), dan Kualitas Pelayanan (Z) terhadap Keputusan Pembelian (Y) pada Restoran Doremi Surabaya. Dengan kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

a. Ho diterima dan Ha ditolak apabila sig F > 0,05, artinya variabel independen secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen.
b. Ho ditolak dan Ha diterima apabila sig F < 0,05, artinya variabel independen secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Koefisien Detrminasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 besarnya antara 0 sampai dengan 1. Semakin tinggi nilai R^2, hal tersebut menunjukan semakin besar pengaruh variabel *independen* terhadap perubahan atau peningkatan variabel dependen. Jika nilai R^2 sama dengan 1, maka variabel independen berpengaruh secara sempurna terhadap variabel dependen.

Analisis Jalur

Dalam penelitian ini ada 2 buah persamaan struktur yang akan dihitung dan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi, korelasi dan perhitungan pengaruh hasil kontribusi analisis jalur. Dua persamaan structural tersebut.

a. Persamaan Struktur Satu

Z = a + b1 X1 + b2 X2

b. Persamaan Struktur Dua

Y = a + b1 X1 + b2 X2 + b3 Z

Pembahasan

Pengaruh Harga terhadap Kualitas Pelayanan Restoran Doremi Surabaya.

Berdasarkan pengujian Parsial (uji t) dengan menggunakan *software* SPSS.16 yang telah dilakukan di atas diperoleh nilai sig variabel Harga memiliki nilai sig t sebesar 0.000 atau sig t < 0.05 ini menyatakan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti Harga berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Pelayanan Restoran Doremi, dengan nilai koefisien beta sebesar 0.582 yang artinya bahwa Harga berpengaruh terhadap kualitas pelayanan dengan nilai pengaruh sebesar 58.2%.

Hal ini artinya harga yang ditetapkan oleh manajemen restoran doremi Surabaya berdampak sangat besar terhadap Kualitas Pelayanan yang diberikan oleh restoran doremi untuk konsumen restoran yang datang untuk makan diresoran doremi Surabaya, harga yang dimaksud dalam penelitian ini adalah harga yang makanan yang terjangkau yang ditetapkan oleh manajemen restoran dapat dijangkau oleh semua kalangan lapisan masyarakat, dari masyarakat bawah sampai masyarakat atas.

Pengaruh Promosi terhadap Kualitas Pelayanan Restoran Doremi Surabaya.

Berdasarkan pengujian Parsial (uji t) dengan menggunakan *software* SPSS.16 yang telah dilakukan di atas diperoleh nilai sig variabel Promosi memiliki nilai sig t sebesar 0.002 atau sig t < 0.05 ini menyatakan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti Promosi berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Pelayanan Restoran Doremi, dengan nilai koefisien beta sebesar 0.264 yang artinya bahwa Promosi berpengaruh terhadap kualitas pelayanan dengan nilai pengaruh sebesar 26.4%.

Hal ini artinya metode promosi yang dijalankan oleh pihak manajemen restoran doremi Surabaya saat ini telah memberikan berdampak sangat besar terhadap Kualitas Pelayanan yang diberikan oleh restoran doremi untuk konsumen restoran yang datang untuk makan diresoran doremi Surabaya, metode promosi yang paling diminati oleh konsumen adalah pemberian voucher promo yang diberikan oleh konsumen restoran dalam

bentuk voucher gratis makan maupun voucher promo diskon makanan.

Pengaruh Harga terhadap Keputusan Pembelian di Restoran Doremi Surabaya.

Berdasarkan pengujian Parsial (uji t) dengan menggunakan *software* SPSS.16 yang telah dilakukan di atas diperoleh nilai sig variabel Harga memiliki nilai sig t sebesar 0.000 atau sig t < 0.05 ini menyatakan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti Harga berpengaruh signifikan terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Restoran Doremi, dengan nilai koefisien beta sebesar 0.354 yang artinya bahwa Harga berpengaruh terhadap Keputusan Pembelian dengan nilai pengaruh sebesar 35.4%. harga merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap Keputusan pembelian konsumen restoran doremi Surabaya.

Hal ini artinya penetapan harga yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen restoran doremi Surabaya saat ini telah memberikan berdampak sangat besar terhadap Keputusan pembelian konsumen restoran Doremi Surabaya, harga yang ditetapkan oleh pihak manajemen restoran yang mampu bersaing dengan restoran sejenisnya memberikan dampak yang baik bagi keputusan pembelian konsumen.

Pengaruh Promosi terhadap Keputusan Pembelian di Restoran Doremi Surabaya.

Berdasarkan pengujian Parsial (uji t) dengan menggunakan *software* SPSS.16 yang telah dilakukan di atas diperoleh nilai sig variabel Promosi memiliki nilai sig t sebesar 0.000 atau sig t < 0.05 ini menyatakan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti Promosi berpengaruh signifikan terhadap Keputusan Pembelian konsumen Restoran Doremi, dengan nilai koefisien beta sebesar 0.321 yang artinya bahwa Promosi berpengaruh terhadap Keputusan Pembelian dengan nilai pengaruh sebesar 32.1%.

Hal ini artinya promosi yang berikan oleh pihak manajemen restoran doremi Surabaya kepada konsumennya saat ini telah memberikan berdampak sangat besar dan baik terhadap keputusan konsumen untuk melakukan belanja makan di restoran doremi Surabaya, penawaran promosi yang mudah didapatkan oleh konsumen setia baik melalui media sms *broadcast* maupun melalui email membuat konsumen dapat dengan cepat mengetahui berbagai promo yang diberikan oleh pihar restoran sehingga hal ini sangat berpengaruh terhadap keputusan pembelian.

Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Keputusan Pembelian di Restoran Doremi Surabaya.

Berdasarkan pengujian Parsial (uji t) dengan menggunakan *software* SPSS.16 yang telah dilakukan di atas diperoleh nilai sig variabel Kualitas Pelayanan memiliki nilai sig t sebesar 0.004 atau sig t < 0.05 ini menyatakan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti Kualitas Pelayanan berpengaruh signifikan terhadap Keputusan Pembelian konsumen Restoran Doremi, dengan nilai koefisien beta sebesar 0.303 yang artinya bahwa Kualitas Pelayanan berpengaruh terhadap Keputusan Pembelian dengan nilai pengaruh sebesar 30.3%

Hal ini artinya Kualitas Pelayanan yang baik dan sesuai keingingan konsumen yang saat ini diberikan oleh karyawan resporan doremi surabaya telah memberikan berdampak sangat besar dan baik terhadap keputusan konsumen untuk melakukan makan di restoran doremi Surabaya, kualitas pelayanan yang paling utama yang mempengaruhi adalah kebersihan lingkungan restoran, kebersihan alat-alat makan yang tersedia di restoran Doremi Surabaya.

Pengaruh Harga terhadap Keputusan Pembelian melalui Kualitas Pelayanan di Restoran Doremi Surabaya.

Berdasarkan pengujian Parsial (uji t) dengan menggunakan *software* SPSS.16 yang telah dilakukan di atas diperoleh hasil bahwa Harga berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Pelayanan Restoran Doremi, Kualitas Pelayanan berpengaruh signifikan terhadap Keputusan Pembelian konsumen Restoran Doremi, dari dua hasil ini dapat disimpulkan bahwa Harga berpengaruh signifikan terhadap Keputusan pembelian konsumen melalui Kualitas Pelayanan pada Restoran Doremi Surabaya.

Kontribusi pengaruh secara langsung Harga terhadap Keputusan Pembelian adalah sebesar 35.4%, sedangkan Pengaruh tidak

langsung Harga terhadap Keputusan Pembelian melalui Kualitas Pelayanan adalah sebesar 17.6%, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa perhitungan secara langsung dengan tidak menggunakan variabel *intervening* Kualitas Pelayanan hasilnya lebih baik dari pada menggunakan variabel *intervening* Kualitas Pelayanan dengan hasil kontribusi sebesar 35.4%.

Harga yang terjangkau yang ditetapkan oleh pihak manajemen resporan sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan, sehingga apabila konsumen sudah merasa puas terhadap harga yang diberikan oleh restoran maka tanpa melihat kualitas pelayan maka konsumen tersebut dapat dipastikan akan melakukan pembelian ulang.

Pengaruh Promosi terhadap Keputusan Pembelian melalui Kualitas Pelayanan di Restoran Doremi Surabaya

Berdasarkan pengujian Parsial (uji t) dengan menggunakan *software* SPSS.16 yang telah dilakukan di atas diperoleh hasil bahwa Promosi berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Pelayanan Restoran Doremi, Kualitas Pelayanan berpengaruh signifikan terhadap Keputusan Pembelian konsumen Restoran Doremi, dari dua hasil ini dapat disimpulkan bahwa Promosi berpengaruh signifikan terhadap Keputusan pembelian konsumen melalui Kualitas Pelayanan pada Restoran Doremi Surabaya.

Kontribusi pengaruh secara langsung Promosi terhadap Keputusan Pembelian adalah sebesar 32.1%, sedangkan Pengaruh tidak langsung Promosi terhadap Keputusan Pembelian melalui Kualitas Pelayanan adalah sebesar 8.0%, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa perhitungan secara langsung dengan tidak menggunakan variabel *intervening* Kualitas Pelayanan hasilnya lebih baik dari pada menggunakan variabel *intervening* Kualitas Pelayanan dengan hasil kontribusi sebesar 32.1%.

Promosi yang telah dilakukan oleh pihak restoran dengan memberikan voucher makan baik voucher gratis makan maupun potongan harga sangat berpengaruh besar terhadap keputusan pembelian konsumen untuk makan direstoran Doremi Surabaya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah peneliti lakukan diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Harga berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Pelayanan Restoran Doremi, dengan nilai koefisien beta sebesar 0.582 yang artinya bahwa Harga berpengaruh terhadap kualitas pelayanan dengan nilai pengaruh sebesar 58.2%..
2. Promosi berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Pelayanan Restoran Doremi, dengan nilai koefisien beta sebesar 0.264 yang artinya bahwa Promosi berpengaruh terhadap kualitas pelayanan dengan nilai pengaruh sebesar 26.4%.
3. Harga berpengaruh signifikan terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Restoran Doremi, dengan nilai koefisien beta sebesar 0.354 yang artinya bahwa Harga berpengaruh terhadap Keputusan Pembelian dengan nilai pengaruh sebesar 35.4%.
4. Promosi berpengaruh signifikan terhadap Keputusan Pembelian konsumen Restoran Doremi, dengan nilai koefisien beta sebesar 0.321 yang artinya bahwa Promosi berpengaruh terhadap Keputusan Pembelian dengan nilai pengaruh sebesar 32.1%.
5. Kualitas Pelayanan berpengaruh signifikan terhadap Keputusan Pembelian konsumen Restoran Doremi, dengan nilai koefisien beta sebesar 0.303 yang artinya bahwa Kualitas Pelayanan berpengaruh terhadap Keputusan Pembelian dengan nilai pengaruh sebesar 30.3%.
6. Kontribusi pengaruh secara langsung Harga terhadap Keputusan Pembelian adalah sebesar 35.4%, sedangkan Pengaruh tidak langsung Harga terhadap Keputusan Pembelian melalui Kualitas Pelayanan adalah sebesar 17.6%, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa perhitungan secara langsung dengan tidak menggunakan variabel *intervening* Kualitas Pelayanan hasilnya lebih baik dari pada menggunakan variabel *intervening* Kualitas Pelayanan dengan hasil kontribusi sebesar 35.4%.
7. Kontribusi pengaruh secara langsung Promosi terhadap Keputusan Pembelian adalah sebesar 32.1%, sedangkan Pengaruh tidak langsung Promosi terhadap Keputusan Pembelian melalui Kualitas Pelayanan

adalah sebesar 8.0%, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa perhitungan secara langsung dengan tidak menggunakan variabel *intervening* Kualitas Pelayanan hasilnya lebih baik dari pada menggunakan variabel *intervening* Kualitas Pelayanan dengan hasil kontribusi sebesar 32.1%.

Saran

Adapun saran yang dapat diusulkan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah ditarik kesimpulan, maka saran yang diusulkan adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan karyawan restoran meningkatkan kebersihan ruangan dan alat makan.
2. Meningkatkan kualitas produk makanan di restoran Doremi Surabaya
3. Memberikan harga yang sesuai dengan kualitas yang disajikan pada makanan maupun minuman di restoran Doremi Surabaya
4. Diharapkan restoran Doremi lebih giat menawarkan promo terutama lewat SMS atau email untuk meningkatkan penjualan.

DAFTAR PUSTAKA

Ali, Hasan . 2013. *Marketing dan Kasus-Kasus Pilihan*. Yogyakarta: CAPS

Alma, Buchari. 2011. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Bandung: Alfabeta

_____. 2013. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Bandung: Alfabeta

Amir. Fachruzi. 2012. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Pelanggan Pada PT. Hasjrat Abadi Di Makassar. Makasar: Universitas Hasanudin.

Fandy, Tjiptono,2011, *Pemasaran Jasa*, Bayumedia, Malang

Hermawan, Agus . 2012. *Komunikasi Pemasaran*. Jakarta, Erlangga

Kotler, Philip dan Keller, Kevin Lane. 2011. *Manajemen Pemasaran*. Jakarta : Penerbit Erlangga

_____. 2012. *Manajemen Pemasaran*. Jakarta : Penerbit Erlangga

_____. 2015. *Manajemen Pemasaran*. Jakarta : Penerbit Erlangga

Kotler, Philip dan Gary Amstrong. 2010, *Prinsip-prinsip Pemasara. Edisi 13, Jilid 1*. Jakarta : Erlangga

Kotler, Philip and Kevin Lane Keller, 2016. *Marketing Managemen, 15th Edition*, Pearson Education,Inc.

Sangadji, E.M., dan Sopiah. 2013. Prilaku Konsumen: Pendekatan Praktis Disertai:Himpunan Jurnal Penelitian. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Sugiyono, 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D,* Alfabeta, Bandung.

_____, 2015, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D,* Alfabeta, Bandung.
Sumarwan, Ujang, dkk. 2012. *Riset Pemasaran dan Konsumen*. PT Penerbit IPB Press, Bogor
Tjiptono, Fandy dan Gregorius Chandra. 2010, *Strategi Pemasaran, Edisi 2,* Andi Offset, Yogyakarta
_____. 2012. *Pemasaran Strategik*. Yogyakarta: Andi
_____. 2014. *Pemasaran Strategik*. Yogyakarta: Andi

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN AKSESORIS GARMEN PT. X SIDOARJO DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

[1)] Picky Sella Marrinia , [2)] Emmywati, [3)] Sofyan Lazuardi
Email : emmywati@stiemahardhika.ac.id

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

ABSTRACT

This study uses a quantitative approach, where this study uses statistical analysis that emphasize hypothesis testing. This study aims to determine and analyze the effect of compensation and motivation on employee performance of garment accessories company PT. X Sidoarjo with job satisfaction as intervening variable. Data collection method in this research is questionnaire. The population that became the object of research is the employee of garment accessories company PT. X Sidoarjo that is as many as 317 people with sample of 60 employees who are known based on Roscoe method. Sampling technique used is a sampling technique that is random sampling. Hypothesis testing is done by path analysis through SPSS 13.0 for windows program. Based on the results of the research of path analysis method obtained by equation sub structure 1 that is Y1 = 0,432 X1 + 0,495 X2 + 0,465 ε1 whereas equation sub structure 2 that is Y2 = 0,212 X1 + 0,409 X2 + 0,356 Y1 + 0,378 ε2. Coefficient of determination for sub structure 1 equal to 78,4% whereas coefficient of determination for sub structure 2 equal to 85,7%.

Keywords : Compensation, Motivation, Job Satisfaction, Performance

PENDAHULUAN

Persaingan antar perusahaan maupun organisasi di era globalisasi semakin tinggi dan tajam, menyebabkan dunia usaha menjadi sangat kompetitif, iklim bisnis yang selalu berubah dan tidak pasti. Hal tersebut menuntut upaya dan strategi perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Mendukung upaya tersebut, maka diperlukan adanya perbaikan individu. Proses perbaikan dimulai dari semua aspek khususnya sumber daya manusia.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Berbagai upaya akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Suatu upaya terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan adalah dengan memaksimalkan kompensasi, motivasi dan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawannya. Untuk menciptakan kinerja yang lebih profesional dan maksimal dari seorang karyawan yang bekerja secara produktif. Dengan hasil kinerja yang maksimal dari setiap karyawan tentu akan memberikan hasil yang terbaik terhadap kinerja secara keseluruhan.

Jika ditunjang oleh sumber daya manusia yang andal seperti itu, tentu perusahaan akan mampu terus bertahan dan bersaing.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul "PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN AKSESORIS GARMEN PT. X SIDOARJO DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING."

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Werther dan Davis dalam Sinambela (2016:218-219), menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi. Apabila dikelola dengan baik maka kompensasi membantu organisasi mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga pegawai dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang memadai maka pegawai yang ada saat ini sangat mungkin akan meninggalkan organisasi, dan organisasi akan kesulitan untuk merekrut kembali pegawai yang sesuai dengan kebutuhan. Sebaliknya, J. Long dalam

Sinambela (2016:219), berpendapat bahwa kompensasi adalah bagian dari system *reward* yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, tetapi sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh system dalam spectrum yang lebih luas maka system kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan system *reward* yang disediakan oleh organisasi.

Sedangkan menurut Tohardi dalam Sutrisno (2016:182), mengemukakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*). Apabila kompensasi dirasakan tidak layak dan tidak adil oleh para karyawan, maka tidak mustahil hal tersebut merupakan sumber kecemburuan sosial. Untuk itulah paing tidak kecemburuan sosial tersebut dapat ditekan atau diminimakan serendah mungkin dengan upaya pemberian kompensasi yang layak dan adil.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua jenis penghargaan berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi

Hasibuan dalam Sutrisno (2016:110), mengatakan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motif sering kali disamakan dengan dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu.

Motivasi adalah serangkaian kekuatan yang mengakibatkan orang-orang berperilaku dengan cara tertentu (Moorhead dan Griffin, 2013:86). Sedangkan menurut Sunyoto (2013:1) mengemukakan pengertian motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan yang akan mewujudkan suatu perilaku dalam mencapai tujuan kepuasan dirinya pada tipe kegiatan yang spesifik, dan arah tersebut positif dengan mengarah mendekati obyek yang menjadi tujuan.

Menurut Gitosudarmo dalam Sutrisno (2016:109), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Kepuasan Kerja

Pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, sebaiknya semakin sedikit aspek-aspek dalm pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya (Sutrisno, 2016:75-76).

Adapun beberapa definisi kepuasan kerja dari para ahli dalam Sinambela (2016:302-303), antara lain sebagai berikut :

1. Menurut Steve M. Jex, mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan, kepuasan kerja melulu berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan aspek perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan.
2. Weihrich, Koontz, menyatakan bahwa kepuasan merujuk pada pengalaman, kesenangan atau kesukaan yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diinginkannya tercapai.
3. Menurut Michell dan Larson, setidaknya terdapat dua alasan untuk mengetahui kepuasan dan akibatnya, yaitu:
   a. Bersumber dari faktor organisasi, kepuasan adalah suatu hal yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, kelambanan bekerja, ketidakhadiran, dan keluar masuknya pegawai.
   b. Bersumber dari sumber daya dan penyebab kepuasan karena kepuasan sangat penting untuk meningkatkan kinerja perorangan.
4. Menurut Greenberg dan Baron, kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya.
5. Menurut Mangkunegara, bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.
6. Menurut Davis dan Newstrom, berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri.

Kinerja

Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu,

diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan.

Menurut Fahmi (2016:137), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Sedangkan menurut Prawirosentono dalam Sinambela (2016:481), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana penelitian ini menggunakan analisis statistik yang menitik beratkan pengujian hipotesis. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2014:14).

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan perusahaan aksesoris garmen PT. X Sidoarjo yang berjumlah 317 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling yaitu random sampling. Menggunakan metode perhitungan besarannya jumlah sampel menurut Roscoe dalam Sugiyono (2014:74), cara menentukan sampel dalam penelitian yaitu:

1. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai 500 orang.
2. Bila sampel dibagi dalam kategori (misalnya: pria-wanita, pegawai negeri-swasta, dan lain-lain), maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30 orang.
3. Bila didalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi berganda), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti.
4. Untuk penelitian eksperimen dan kelompok kontrol, maka jumlah anggota sampel masing-masing antara 10 sampai 20.

Berdasarkan poin ke tiga yaitu jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti, maka sampel penelitian ini adalah 15 kali dari jumlah variabel yang diteliti, 15 x 4 variabel yaitu 60 orang.

Analisis Data

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2013:52-59), mengukur validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = n-2, dalam ini n adalah jumlah sampel. Pengukuran validitas dalam penelitian ini menunjukkan jumlah varians dari indikator yang diekstrasi oleh konstruk/variabel laten yang dikembangkan. Nilai *variance extract* yang dapat diterima adalah minimal 0,05.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang sama. Nilai reliabilitas minimum dan dimensi/indikator pembentuk variabel laten yang dapat diterima adalah sebesar 0.60 (Ghozali, 2013:32).

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:62), untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot. Dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuh asumsi normalitas.

2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2013:57), deteksi dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu dalam grafik dimana sumbu X dan Y telah diproduksi. Dasar pengambilan keputusan adalah:

1. Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur seperti gelombang, melebar, kemudian menyempit, maka terjadi heterokedastisitas.
2. Jika titik-titik ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Multikoliniearitas

Salah satu motede untuk mendiagnosa adanya multikolinieritas adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi = 1 / *Tolerance*. Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance kurang dari 0.1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali,2013:42).

Pengujian Hipotesis

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Persamaan analisa jalur adalah sebagai berikut:

$Y_1 = \rho y_1x_1.X_1 + \rho y_1x_2.X_2 + \rho y_1.\varepsilon_1$

$Y_2 = \rho y_2x_1.X_1 + \rho y_2x_2.X_2 + \rho y_2.y_1.Y_1 + \rho y_2.\varepsilon_2$

Keterangan:

Y_1 = Variabel *intervening* (Kepuasan Kerja)

Y_2 = Variabel dependen (Kinerja)

ρy_1X_1 = Koefisien Kompensasi

ρy_1X_2 = Koefisien Motivasi

ρy_2X_1 = Koefisien Kompensasi

ρy_2X_2 = Koefisien Motivasi

$\rho y_2.Y_1$ = Koefisien Kepuasan Kerja

$\rho\varepsilon_1$ = Faktor di luar (error)

$\rho\varepsilon_2$ = Faktor di luar (error)

Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2013:74), dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

a. Apabila angka signifikansi > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.
b. Apabila angka signifikansi < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2013;97). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Uji Sobel

Sobel test merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Rumus sebagai berikut :

$$Z=\frac{ab}{\sqrt{a^2Sb^2+b^2Sa^2+Sa^2Sb^2}}=\text{ab}/$$

&a^2Sb^2+b^2Sa^2+Sa^2Sb^2=ab/

&a^2Sb^2+b^2Sa^2+Sa^2Sb^2=ab/

&a^2Sb^2+b^2Sa^2+Sa^2Sb^2

Dimana:

a = Koefisien korelasi $X \rightarrow \rightarrow Y_1$

b = Koefisien korelasi $Y_1 \rightarrow Y_2$

ab = Hasil perkalian korelasi $X \rightarrow Y_1$ dengan koefisien korelasi $Y_1 \rightarrow Y_2$

Sa = Standart error koefisien a

Sb = Standart error koefisien b

Z = Standart error tidak langsung *(indirect effect)*

Untuk melihat signifikansi pengaruh tidak langsung, digunakan strategi *Product of*

Coefficient dengan melihat nilai Z > 1.96 (nilai Z mutlak). Dasar pengambilan keputusan:
1. Jika $Z_{hitung} > 1,96$ maka valid
2. Jika $Z_{hitung} < 1,96$ maka tidak valid

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1
Uji Validitas

Variabel	*Corrected Item-Total Correlation*	Keterangan
KOMPENSASI 1	0,720	Valid
KOMPENSASI 2	0,662	Valid
KOMPENSASI 3	0,726	Valid
MOTIVASI 1	0,629	Valid
MOTIVASI 2	0,692	Valid
MOTIVASI 3	0,711	Valid
KEPUASAN KERJA 1	0,702	Valid
KEPUASAN KERJA 2	0,793	Valid
KEPUASAN KERJA 3	0,766	Valid
KINERJA 1	0,721	Valid
KINERJA 2	0,807	Valid
KINERJA 3	0,774	Valid

Sumber: Hasil *output SPSS*

Dari tabel 1 diketahui bahwa semua indikator dalam variabel mempunyai nilai *correlated item-total correlation* yang lebih besar dari 0,2542 sehingga data dapat dikatakan lulus Uji Validitas.

Uji Reliabilitas

Tabel 2
Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha if Item Deleted*	Keterangan
KOMPENSASI 1	0,934	Reliabel
KOMPENSASI 2	0,936	Reliabel
KOMPENSASI 3	0,934	Reliabel
MOTIVASI 1	0,937	Reliabel
MOTIVASI 2	0,935	Reliabel
MOTIVASI 3	0,934	Reliabel
KEPUASAN KERJA 1	0,934	Reliabel
KEPUASAN KERJA 2	0,931	Reliabel
KEPUASAN KERJA 3	0,932	Reliabel
KINERJA 1	0,934	Reliabel
KINERJA 2	0,930	Reliabel
KINERJA 3	0,932	Reliabel

Sumber: Hasil *output SPSS*

Dari tabel 2 diketahui bahwa semua indikator dalam penelitian ini mempunyai nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* yang lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa telah lulus Uji Reliabilitas, hal ini sesuai dengan pendapat (Ghozali, 2013:32).

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Sub Struktur 1

Berdasarkan analisa jalur dengan program *SPSS* diperoleh hasil seperti tabel dibawah ini:

Tabel 3
Koefisien Determinasi Sub Struktur 1

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,885[a]	,784	,777	1,02551	2,039

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Hasil *output SPSS*

Tabel 4
Koefisien Path Analysis & Uji t Sub Struktur 1

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,482	,530		2,798	,007
	KOMPENSASI	,397	,100	,432	3,960	,000
	MOTIVASI	,492	,109	,495	4,532	,000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Hasil *output SPSS*

Persamaan Sub Struktur 1

$Y_1 = \rho y_1x_1.X_1 + \rho y_1x_2.X_2 + \rho y_1.\varepsilon_1$

$Y_1 = 0{,}432\ X_1 + 0{,}495\ X_2 + \sqrt{1 - R^2}\ \varepsilon_1$

$Y_1 = 0{,}432\ X_1 + 0{,}495\ X_2 + \sqrt{1 - 0{,}784}\ \varepsilon_1$

$Y_1 = 0{,}432\ X_1 + 0{,}495\ X_2 + \sqrt{0{,}216}\ \varepsilon_1$

$Y_1 = 0{,}432\ X_1 + 0{,}495\ X_2 + 0{,}465\ \varepsilon_1$

Sub Struktur 2

Berdasarkan analisa jalur dengan program *SPSS* diperoleh hasil seperti tabel dibawah ini:

Tabel 5
Koefisien Determinasi Sub Struktur 2

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,926[a]	,857	,849	,92006	2,025

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil *output SPSS*

Tabel 6
Koefisien Path Analysis & Uji t Sub Struktur 2

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,157	,507		-,310	,758
	KOMPENSASI	,212	,102	,212	2,091	,041
	MOTIVASI	,444	,114	,409	3,905	,000
	KEPUASAN KERJA	,389	,119	,356	3,273	,002

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil *output SPSS*

Persamaan Sub Struktur 2

$Y_2 = \rho y_2x_1.X_1 + \rho y_2x_2.X_2 + \rho y_2.y_1.Y_1 + \rho y_2.\varepsilon_2$

$Y_2 = 0{,}212\ X_1 + 0{,}409\ X_2 + 0{,}356\ Y_1 + \sqrt{1 - R^2}\ \varepsilon_2$

$Y_2 = 0{,}212\ X_1 + 0{,}409\ X_2 + 0{,}356\ Y_1 + \sqrt{1 - 0{,}857}\ \varepsilon_2$

$Y_2 = 0{,}212\ X_1 + 0{,}409\ X_2 + 0{,}356\ Y_1 + \sqrt{0{,}143}\ \varepsilon_2$

$Y_2 = 0{,}212\ X_1 + 0{,}409\ X_2 + 0{,}356\ Y_1 + 0{,}378\ \varepsilon_2$

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada perusahaan aksesoris garmen PT. X Sidoarjo dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Dari hasil pengujian yang dibantu oleh program *SPSS* versi 13.00 diatas, terdapat beberapa pembahasan yang berkaitan dengan hipotesis dalam penelitian ini, yang dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1)

   Variabel kompensasi (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y_1) dengan nilai beta sebesar 0,432 dan besaran t_{hitung} sebesar 3,960 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 sehingga < 0,05 atau 5%. Artinya Ho ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian variabel kompensasi (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y_1).
2. Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1)

   Variabel motivasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y_1) dengan nilai beta sebesar 0,495 dan besaran t_{hitung} sebesar 4,532 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 sehingga < 0,05 atau 5%. Artinya Ho ditolak dan H_2 diterima, dengan demikian variabel motivasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y_1).
3. Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja (Y_2)

   Variabel kompensasi (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y_2) dengan nilai beta sebesar 0,212 dan besaran t_{hitung} sebesar 2,091 dengan nilai signifikan sebesar 0,041 sehingga < 0,05 atau 5%. Artinya Ho ditolak dan H_3 diterima, dengan demikian variabel kompensasi (X_1)

secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y_2).

4. Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y_2)

   Variabel motivasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y_2) dengan nilai beta sebesar 0,409 dan besaran t_{hitung} sebesar 3,905 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 sehingga < 0,05 atau 5%. Artinya Ho ditolak dan H_4 diterima, dengan demikian variabel motivasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y_2).

5. Pengaruh Kepuasan Kerja (Y_1) terhadap Kinerja (Y_2)

   Variabel kepuasan kerja (Y_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y_2) dengan nilai beta sebesar 0,356 dan besaran t_{hitung} sebesar 3,273 dengan nilai signifikan sebesar 0,002 sehingga < 0,05 atau 5%. Artinya Ho ditolak dan H_5 diterima, dengan demikian variabel kepuasan kerja (Y_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y_2).

6. Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan Kerja (Y_1) sebagai Variabel *Intervening*

   Variabel kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja (Y_2) melalui kepuasan kerja (Y_1) dengan nilai pengaruh langsung (*direct effect)* sebesar 0,045 dan nilai pengaruh tidak langsung (*indirect effect)* sebesar 0,154 serta total pengaruhnya sebesar (0,045 + 0,154) = 0,199. Menunjukkan bahwa nilai koefisien kompensasi berpengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan nilai koefisien kompensasi pengaruh langsung (0,154 > 0,045). Maka dapat dijelaskan bahwa variabel kepuasan kerja mampu berperan sebagai variabel *intervening* atau memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Artinya Ho ditolak dan H_6 diterima, dengan demikian variabel kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja (Y_2) melalui kepuasan kerja (Y_1).

7. Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan Kerja (Y_1) sebagai Variabel *Intervening*

   Variabel motivasi (X_2) berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja (Y_2) melalui kepuasan kerja (Y_1) dengan nilai pengaruh langsung (*direct effect)* sebesar 0,167 dan nilai pengaruh tidak langsung (*indirect effect)* sebesar 0,176 serta total pengaruhnya sebesar (0,167+ 0,176) = 0,343. Menunjukkan bahwa nilai koefisien motivasi berpengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan nilai koefisien kompensasi pengaruh langsung (0,176 > 0,167). Maka dapat dijelaskan bahwa variabel kepuasan kerja mampu berperan sebagai variabel *intervening* atau memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja. Artinya Ho ditolak dan H_7 diterima, dengan demikian variabel motivasi (X_1) berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja (Y_2) melalui kepuasan kerja (Y_1).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini berusaha menguji pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *Intervening*. Responden pada penelitian ini berjumlah 60 orang. Berdasarkan pada data yang dikumpulkan dan serangkaian analisis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan aksesoris garmen PT. X Sidoarjo.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan aksesoris garmen PT. X Sidoarjo.
3. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan aksesoris garmen PT. X Sidoarjo.
4. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan aksesoris garmen PT. X Sidoarjo.
5. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan aksesoris garmen PT. X Sidoarjo.
6. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan aksesoris garmen PT. X Sidoarjo dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

7. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan aksesoris garmen PT. X Sidoarjo dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Saran

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *Intervening*. Dari hasil tersebut peneliti memberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut :

1. Bagi penelitian selanjutnya, perlu dilakukan pengembangan instrument penelitian, yaitu disesuaikan dengan kondisi dan lingkungan obyek yang akan diteliti. Serta dapat menambahkan variabel-variabel bebas atau dengan variabel *intervening* maupun moderasi lainnya.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini memberikan bukti bahwa faktor kompensasi dan motivasi ternyata berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, oleh karena itu perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan unsur-unsur yang dapat meningkatkan kompensasi, motivasi, kepuasan kerja yang sesuai sehingga bisa menjadikan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Serta diharapkan mampu menjaga hal-hal yang menjadi faktor-faktor pengaruh motivasi, kepuasan kerja serta kinerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi, 2013. *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktik.* Rineka Cipta, Jakarta.

Fahmi, Irham, 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Edisi Pertama. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.

Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Handoko, T. Hani, 2014. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Penerbit BPFE.

http://rumushitung.com

Ismail, Mohammad, 2016. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja dengan Kepuasan sebagai Variabel Intervening Pada PT. Hartono Wira Tanik Surabaya.* Skripsi Stie Mahardhika Surabaya.

Laksono, Drajat, 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Puskesmas Rangkah Surabaya*. Skripsi Stie Mahardhika Surabaya.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, PT. Ramaja Rosdakarya.

Moorhead dan Griffin, 2013, *Perilaku Organisasi.* Salemba Empat, Jakarta.

Nugroho, Moh. Susetyo, Sudarsih dan Moch. Syahrudin, 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Bojana Tour Blitar.* Artikel Ilmiah Mahasiswa 2014 Universitas Jember.

Nurcahyani, Ni Made, 2016, *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.* E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.1, Hal: 500 – 532.

Sinambela, Lijan Poltak, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

Siregar, Sofiyan, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif; Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS.* Kecana, Jakarta.

Standard Normal Probabilities, www.stat.ufl.edu/~athienit/Tables/Ztable.pdf *(diakses tanggal -)*

Sudana, I Wayan dan Wayan Gede Supartha, 2015, *Pengaruh Kompensasi dan*

Wati, Ratna, 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Jaminan Sosial terhadap Kinerja Karyawan PT. Multiplastjaya Tatamandiri Sidoarjo*. Skripsi Stie Mahardhika Surabaya.

Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan di GrandPuncak Sari Restaurant Kintamani. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 7, Hal: 1865-1882.

Sugiyono, 2014. *Statistika Untuk Penelitian.* Alfabeta, Bandung.

Sunyoto, Danang, 2013. *Teori, Kuisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.

Sutrisno, Edy, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenadamedia Group, Jakarta.

_____, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-8, Prenadamedia Group, Jakarta.

Suwardi dan Utomo, Joko. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati).* Jurnal Analisis Manajemen. Vol. 5, No. 1, PP. 75-86.

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA RSUD SIDOARJO

[1)] Puput Karisma , [2)] Asmirin Noor, [3)] Soekardianto
Email : puputkarisma13@gmail.com
asmirin.noor@stiemahardhika.ac.id

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA SURABAYA

ABSTRACT

Today good service to patients is an absolute requirement so that the hospital wants to remain competitive in the era of globalization, this is because each hospital competes to improve the performance of its employees in order to be able to meet the demands of the community to be the most preferred hospital. There are so many factors that influence the improvement of employee performance, including leadership style and work motivation. This study entitled "The Influence of Leadership Style on Sidoarjo Performance Through Work Motivation As Intervening Variables in Sidoarjo Hospital" with a total sample of 77 respondents. This study aims to analyze and examine the effect of leadership style on the performance of Sidoarjo Regional Public Hospital employees through work motivation as

an intervening variable. This study uses Path Analysis method, then obtained a Sub-Structure 1 equation that is Z = 0.899 X + 0.44 Є1 and the determination coefficient of 80.5%. While the Sub Structure 2 equation is Y = 0.280 X + 0.641 Z + 0.438 Є2 and the coefficient of determination is 80.8%. The conclusion of this study is 1). The leadership style has a significant effect on the work motivation of Sidoarjo Hospital staff. 2). The leadership style has a significant effect on the performance of the Sidoarjo Public Hospital employees. 3). Work motivation has a significant effect on the performance of Sidoarjo Public Hospital employees. 4). Leadership style has a significant effect on the performance of Sidoarjo Regional Public Hospital employees through work motivation as intervening.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

LatarBelakang

Setiap instansi RSUD (Rumah sakit Umum Daerah) tentu mempunyai pemimpin baik itu tingkat top manajemen maupun sampai pimpinan yang terendah, kesemuanyaitu untuk mengatur pegawai sebagai bawahannya agar mampu mewujudkan kinerja pegawai yang lebih baik dan tentu saja hal ini sangatlah tidak mudah dikarenakan setiap pegawai mempunyai kepentingan yang berbeda – beda. Untuk dapat memilih orang yang tepat merupakan awal dari pembentukan tim yang sukses untuk suatu organisasi dan memiliki orang-orang hebat yang bekerja untuk organisasi adalah satu hal. Namun tidak bisa hanya berharap bahwa tim saja sudah cukup mengubah organisasi. Ada faktor lain yang turut berperan, salah satunya adalah kepemimpinan. Jika tim tidak didukung oleh kepemimpinan yang kuat maka hasilnya akan seperti supertanker yang berlayar di tengah samudera tanpa kemudi. Kepemimpinan yang kuat adalah hal yang krusial. Pemimpin yang kuat disini bukan hanya mengenai gaya kepemimpinannya melainkan kualitas kepemimpinannya. Tidak ada gaya kepemimpinan yang benar atau salah. Sehingga tidak perlu mengubah gaya kepemimpinan melainkan harus mengadaptasi gaya kepemimpinan supaya sesuai dengan situasi yang ada dan juga ketika situasi tersebut berubah. Motivasi kerja dapat membuat hari kita menjadi baik ataupun menjadi buruk. Seorang pegawai dapat menjadi orang yang malas seharian tanpa ingin berbuat sesuatu di kantor jika pegawai sedang tidak memiliki motivasi kerja.Sebaliknya, seorangpegawai juga dapat menjadi orang yang sangat bersemangat dan berusaha menyelesaikan semua pekerjaannya ketika pegawai sangat termotivasi dalam bekerja.Itulah sebabnya motivasi kerja sangatlah penting, karena ketika motivasi pegawai tercapai, maka pegawai akan dapat memberikan seratus sepuluh persen bahkan dua ratus persen kepada pekerjaannya. Menurut Gitosudarmo dalam Sutrisno (2017:109) adalah suatu faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Kinerja merupakan salah satu tujuan perusahaan / instansi dalam meningkatkan kualitas kerja pegawainya. Dengan kinerja pegawai yang semakin baik maka pimpinan akan beranggapan bahwa anak buahnya sudah bekerja dengan baik. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono dalam Sinambela, 2016:481). Berbagai macam / faktor – faktor yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain dipengaruhi bagaimana seorang pimpinan mampu mengerahkan anak buahnya untuk tetap bekerja dengan baik serta memberikan motivasi yang tiada henti – hentinya agar mampu meningkatkan kinerja pegawainya. Seorang pemimpin dalam rangka meningkatkan kinerja pegawainya, bukan hanya meminta pegawainya agar menurut apa yang diperintahkannya tetapi juga harus mau mendengarkan masukan – masukan dari pegawainya, agar hal ini terjadi komunikasi dua arah. Pimpinan juga harus mau menerima curahan hati atau keluh kesah tentang segala problema yang sedang dialami anak buahnya, maka hal ini dapat

meningkatkan / memperat hubungan batin antara seorang pimpinan dengan anak buahnya.

RumusanMasalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka terdapat beberapa rumusan masalah yang dapat kami simpulkan, adalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai RSUD Sidoarjo ?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Sidoarjo ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Sidoarjo?
4. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Sidoarjo melalui motivasi kerja ?

LandasanTeori

Gaya Kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2017:213) kepemimpinan hanya dapat dilaksanakan oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi pendirian / pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan – alasannya.

Indikator – Indikator gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Sutrisno, 2017:219):

1. Selalu berusaha menselaraskan kepentingan dan tujuan pribadi dengan kepentingan organisasi.
2. Senang menerima saran, pendapat dan bahkan dari kritik bawahannya.
3. Mentolerir bawahan yang membuat kesalahan dan berikan pendidikan kepada bawahan agar jangan berbuat kesalahan dengan tidak mengurangi daya kreativitas, inisatif dan prakarsa dari bawahan.
4. Lebih menitik beratkan kerjasama dalam mencapai tujuan.

Motivasi Kerja

Menurut Gitosudarmo dalam Sutrisno (2017:109) adalah suatu faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktifitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor pendorong aktifitas tersebut.

Menurut Sutrisno (2017:111) oleh karena itu manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas – tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat prestasi kerja seseorang. Ada faktor lain yang ikut mempengaruhi tingkat prestasi kerja seseorang, seperti pengetahuan, sikap, kemampuan, pengalaman, dan persepsi peranan. Indikator – indikator motivasi kerja menurut Sutrisno (2017:118) yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain :

1) Keinginan untuk dapat memiliki.
2) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
3) Kompensasi yang memadai.
4) Jaminan pekerjaan.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2014:4).

Indikator – indikator kinerja menurut Bernardin dalam Kharisma (2016:16) yang digunakan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Kuantitas
2. Ketepatan waktu
3. Kemandirian
4. Komitmen kerja

Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan yang masih lemah kebenarannya dan masih perlu dibuktikan kenyataannya (Narbuko, 2013:28). Berikut ini adalah hipotesis yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitiannya :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai RSUD Sidoarjo.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Sidoarjo.
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Sidoarjo.

4. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Sidoarjo melalui motivasi kerja sebagai intervening.

MetodePenelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sujarweni (2018:15) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantitatif (pengukuran).

Menurut Sujarweni (2018:19) jenis penelitian kuantitatif berdasarkan cara pengolahannya, termasuk penelitian struktural. Penelitian yang menggambarkan hubungan dan hipotesa bersifat struktural. Hyubungan struktural ini adalah hubungan antar variabel *dependend* dan *independent* yang diantaranya ada variabel penyela/ penengah (*intervening*).

Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai RSUD Sidoarjo yang berjumlah 96 pegawai di bagian Instalasi Rawat Jalan.Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah orang yang diambil dari tingkat kesalahan 5% dari jumlah populasi sebanyak 96 orang. Dalam perhitungan untuk menentukaan jumlah sampel digunakan Rumus Slovin dalam Umar (2013:89) yaitu sebagai berikut :

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

Dimana :

n = ukuran sampel
N = ukuran populasi
e = tingkat kepercayaan sebesar 5%.
Sehingga dengan demikian untuk perhitungan sampel dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% sebagai berikut :

$$n = \frac{96}{1 + 96\ (0{,}05)^2}$$

n = 77,42 dibulatkan menjadi 77 responden.

Jadi untuk batas minimum pengambilan sampel penelitian ini sebanyak 77 orang pegawai di bagian Instalasi Rawat JalanRSUD Sidoarjo. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *random sampling,* dimana pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Alasan menggunakan teknik *random sampling* adalah karena anggota populasi dianggap homogen.

Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini berasal dari data primer dan data sekunder. Data primer data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama, misalnya dalam penelitian ini yaitu data kuisioner yang telah diisi oleh responden. Data sekunder adalah data yang sudah tersedia di objek penelitian dan langsung dapat dipergunakan oleh peneliti, misal dalam penelitian ini adalah gambaran umum tentang RSUD Sidoarjo. Analisis Data yang dilakukan untuk mendukung penelitian ini yaitu dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, analisa jalur, koefisiensi determinasi, uji parsial / uji t, dan yang terakhir uji *sobel*.

Analisa Data Dan Pembahasan

Dari 77 responden dapat diketahui bahwa jumlah perempuan sebanyak 61 responden atau 79,22 % dan jumlah laki – laki sebanyak 16 responden atau 20,78 %, sehingga dalam sampel ini jumlah karyawan perempuan lebih banyak dari pada laki – laki. Usia terbanyak pegawai adalah tingkat usia diatas 35 tahun yaitu 63 reponden atau 81,82%, sedangkan yang paling sedikit adalah tingkat usia 21 - 25 tahun yaitu3 responden atau 3,89 %. Tingkat pendidikan pegawai yang terbanyak adalah S1 yaitu 29 responden atau 37,67 %, sedangkan yang paling sedikit adalah S2 yaitu 1 responden atau 1,30%. Masa kerja yang paling banyak adalah diatas 15 tahun yaitu 46 responden atau 59,75 %, dan yang paling sedikit adalah 0 – 5 tahun yaitu 8 responden yaitu 10,38 %

Berdasarkan jawaban responden yang ada menunjukkan bahwa sebagian besar menjawab setuju pada setiap pertanyaan yang diajukan dalam kuisioner. Yang artinya bahwa responden memberikan respon yang positif terhadap keseluruhan item pada masing-masing variabel yang diteliti. Selanjutnya item pertanyaan atau pernyataan dikatakan valid karena nilai *Corrected Item Total Correlation* > 0,3.

Tabel 4.17

Uji Validitas

Variabel	*Corrected Item – Total Correlation*	Keterangan
Gaya Kepemimpinan 1	0,643	Valid
Gaya Kepemimpinan 2	0,479	Valid
Gaya Kepemimpinan 3	0,506	Valid
Gaya Kepemimpinan 4	0,681	Valid
Motivasi Kerja 1	0,721	Valid
Motivasi Kerja 2	0,667	Valid
Motivasi Kerja 3	0,505	Valid
Motivasi Kerja 4	0,742	Valid
Kinerja Pegawai 1	0,663	Valid
Kinerja Pegawai 2	0,670	Valid
Kinerja Pegawai 3	0,565	Valid
Kinerja Pegawai 4	0,694	Valid

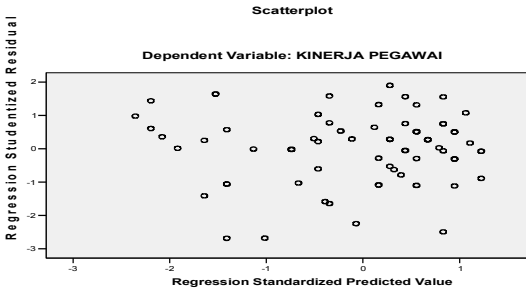
Sumber : Hasil olahan *SPSS*

Tabel 4.18
Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha if Item Deleted*	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,941	Reliabel
Motivasi Kerja	0,922	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,946	Reliabel

Sumber : Hasil olahan *SPSS*

Diketahui bahwa data hasil kuisioner telah memenuhi syarat Uji Reliabilitas karena semua variabel yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja pegawaimempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.
data hasil kuisioner setelah diolah menggunakan *SPSS* menghasilkan data yang memenuhi syarat berdistribusi normal, karena titik – titiknya pada gambar tersebut mengikuti garis lurus diagonal dan miring kekanan, Sujianto (2017:88).



Gambar 4.2Uji *Heteroskedstisitas*
Sumber : Hasil olahan *SPSS*

Berdasarkan hasil olahan *SPSS* pada gambar 4.2 maka dapat dijelaskan sebagaiberikut bahwa pada gambar *Scatterplot* data hasil kuisioner menunjukkan terbebas dari *heteroskedastisitas*, hal ini dikarenakan (Ghozali , 2016:134) pada gambar *Scatterplot* tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y.

Tabel 4.19
Uji *Multikolinearitas*

Coefficients[a]

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	GAYA KEPEMIMPINAN	,857	,274	,123	,192	5,199
	MOTIVASI KERJA	,893	,546	,281	,192	5,199

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Hasil olahan *SPSS*

Dari tabel 4.19 diatas hasil olahan *SPSS* dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* adalah sebagai berikut variabel gaya kepemimpinan sebesar 5,199 dan variabel motivasi kerjasebesar 5,199semuanya mempunyai nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* yang kurang dari 10 dan lebih besar dari 0,1 sehingga dapat dikatakan bahwa data hasil kuisioner terbebas dari *multikolinearitas*.Menurut Santoso (2014:139), pada umumnya jika *VIF*lebih besar dari 10 dan kurang dari 0,1, maka variabel tersebut tidak terbebas dari *multikolinieritas*.

Path Analysis / AnalisisJalur

A. Sub Struktur 1

a) Persamaan *Path Analysis* / Analisis Jalur Sub Struktur 1

Dalam penelitian ini persamaan *path analysis* / analisis jalur adalah sebagai berikut :

$Z = \rho zx.X + \rho z.Є1$

Dari hasil pengolahan *SPSS* diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.20

Koefisien Analisis Jalur dan Uji t Sub Struktur 1

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,613	,525		3,070	,003
	GAYA KEPEMIMPINAN	,865	,049	,899	17,747	,000

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Sumber :Hasilolahan*SPSS*

Tabel 4.21
Koefisien Determinasi Sub Struktur 1

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,899[a]	,808	,805	1,13633	1,931

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Sumber : Hasil olahan *SPSS*

Berdasarkan tabel 4.20 dan 4.21 maka diperoleh persamaan *path analysis* / analisis jalur adalah sebagai berikut :

$Z = 0,899\ X + \sqrt{1-R\,Square}Є1 = 0,899\ X + \sqrt{1-0,805}Є1$

$Z = 0,899X + 0,44\ Є1$

b) Uji t / Uji Parsial / Uji Individual Sub Struktur 1

Hipotesis Uji t / Uji Parsial yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H0:Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja

H1:Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja

Dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan αsebesar 5 %.

Dari tabel 4.20 diketahui variabel gaya kepemimpinan mempunyai nilai *sig* sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) sehingga tolak H0 dan terima H1 artinyagaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

c) Besarnya Pengaruh Variabel Pada Sub Struktur 1

Dari tabel 4.20 diperoleh besarnya pengaruhgaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja yaitu 0,899 X 0,899 X 100 % = 80,82 %

d) Koefisien Determinasi / *adjusted* R^2 Sub Struktur 1

Dari tabel 4.21 diketahui bahwa nilai koefisien determinasi / *adjusted* R^2 sebesar 0,805 artinya variabel gaya kepemimpinan berkontribusi terhadap motivasi kerja sebesar 80,5 % sedangkan sisanya sebesar 19,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut dalam penelitian ini misalnya kompensasi, pelatihan kerja, budaya organisasi, dan sebagainya.

B. Sub Struktur 2

a) Persamaan *Path Analysis* / Analisis Jalur Sub Struktur 2

Dalam penelitian ini persamaan *path analysis* / analisis jalur adalah sebagai berikut :

$Y = \rho yx.X + \rho yz.Z + \rho y.Є2$

Dari hasil pengolahan *SPSS* diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.22
Koefisien Analisis Jalur dan Uji t Sub Struktur 2

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,204	,615		,332	,741
	GAYA KEPEMIMPINAN	,300	,123	,280	2,447	,017
	MOTIVASI KERJA	,713	,127	,641	5,600	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Hasil olahan *SPSS*

Tabel 4.23
Koefisien Determinasi Sub Struktur 2

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,902[a]	,813	,808	1,25354	1,729

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

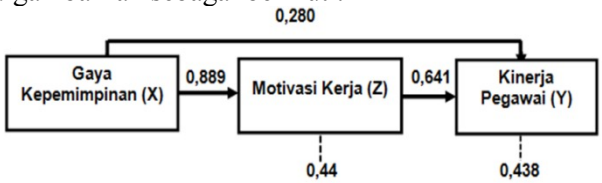
Sumber : Hasil olahan *SPSS*

Berdasarkan tabel 4.22 dan 4.23 maka diperoleh persamaan *path analysis* / analisis jalur adalah sebagai berikut :

$Y = 0{,}280\ X + 0{,}641Z + \sqrt{1 - R\,Square}$€2

$Y = 0{,}280\ X + 0{,}641\ Z + \sqrt{1 - 0{,}808}$€2= 0,280 X + 0,641 Z + 0,438 €2

Sehingga hubungan antar variabel dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.4Hubungan Antar Variabel Sub Struktur 2
Sumber : Hasil olahan peneliti (2018)

b) Uji t / Uji Parsial Sub Struktur 2

Uji Parsial / Uji t yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Hipotesis Uji t / Uji Parsial yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H0: Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5 %.

Dari tabel 4.22 diketahui variabel gaya kepemimpinan mempunyai nilai *sig* sebesar 0,017 (lebih kecil dari 0,05) sehingga tolak H0 dan terima H1 artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Variabel Motivasi Kerja (Z)

Hipotesis Uji t / Uji Parsial yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H0:Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

H1:Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5 %.

Dari tabel 4.22 diketahui variabel motivasi kerja mempunyai nilai *sig* sebesar 0,000(lebih kecil dari 0,05) sehingga tolak H0 dan terima H1 artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadapkinerja pegawai..

c. Besarnya Pengaruh Masing – Masing Variabel Pada Sub Struktur 2

Berdasarkan tabel 4.20 dan 4.22 dapat diperoleh besarnya pengaruh masing – masing variabel, yaitu :

a. Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai
   1) Secara langsung sebesar 0,280 X 0,280 X 100 % =7,84 %
   2) Secara tidak langsung sebesar 0,899 X 0,641 X 100 % = 57,63 % kemudian dilakukan pengujian Uji Sobel yaitu

Z hitung = $\frac{a\ b}{S_{ab}}$

Dimana $S_{ab} = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$

Diketahui nilai :

a = 0,899
Sa = 0,049
b = 0,280
Sb = 0,123

diperoleh nilai Z hitung = 0,5763 / 0,11157 = 5,165 dimana nilai tersebut lebih besar dari 1,96 (merupakan nilai Z tabel dan dalam penelitian ini menggunakan level signifikan sebesar 5 %), sehingga dapat dikatakan hasil Uji Sobel tersebut signifikan.

Total pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yaitu 7,84 % + 57,63 % = 65,47 %.

b. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel 4.22 diketahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,641 X 0,641 X 100 % = 41,09%.

d. Koefisien Determinasi / *Adjusted* R^2 Sub Struktur 2

Dari tabel 4.23 diketahui bahwa nilai koefisien determinasi / *adjusted* R^2 sebesar 0,808 artinya 80,8 % variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerjasecara simultan berkontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 80,8 atau 80,8 % sedangkan sisanya sebesar 19,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut dalam penelitian ini misalnya kompensasi, budaya organisasi, pelatihan kerja dan sebagainya.

Sesuai dengan analisis data dan pembahasan, maka kesimpulan dari penelitian iniadalah :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai RSUD Sidoarjo.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Sidoarjo.
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Sidoarjo.
4. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Sidoarjo melalui motivasi kerja sebagai intervening.

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini maka saran yang diajukan untuk RSUD Sidoarjo hendaknya mempertahankan / meningkatkan gaya kepemimpinan yang sudah dijalankan selama ini dengan terus menerus memberi motivasi kerja kepada pegawai baik secara perorangan maupun kelompok agar mampu menyelesaikan permasalah dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sudah terbukti dalam penelitian ini bahwa ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan menghasilkan peningkatan kinerja pegawai. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sama dengan penelitian ini (Manajemen Sumber Daya Manusia), diharapkan menambah / mengganti variabel – variabel penelitian ini dengan variabel lainnya agar diperoleh hasil penelitian yang lebih bervariasi, misalnya variabel kompensasi, budaya organisasi, pelatihan kerja, produktivitas kerja, prestasi kerja, dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : AswajaPressindo.

Achmadi, Abu dan Narbuko Cholid. 2013. *Metodologi Penelitian.* Jakarta : Bumi Aksara.

Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 23*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.

Kharisma dan Khuzaini. 2016. *Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Harga Saham Perusahaan yang Terdaftar dalam Indeks LQ 45.* Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 5 Nomor 3 Maret

2016 ISSN 2461-0593.
Santoso, Singgih. 2014. *Statistik Multivariat, Edisi Revisi, Konsep dan Aplikasi Dengan SPSS*. Jakarta ; Angkasa.
Sinambela Litjan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta ; Bumi Aksara.
Sujarweni, V. Wiratna. 2018.*Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi, Pendekatan Kuantitatif,* Jogyakarta : PT. Pustaka Baru.
Sujianto. 2017. *Aplikasi Statistik Dengan SPSS*. Jakarta : Prestasi Pustaka.
Sutrisno, Edy. 2017.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana.
Umar, Husein. 2013. *MetodePenelitianuntkSkripsidanTesi s.* Jakarta :Rajawali.

PENGARUH GAJI DAN BONUS TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus Pada PT. Swadharma Sarana Informatika Surabaya)

[1)] Fakthur Rozi , [2)] Evi Thelia Sari, [3)] Sri Rahayu
Email : officialfakthurrozi@gmail.com
hkewhifhwiwrhihg

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa penting gaji dan bonus untuk peningkatan kinerja dan lebih termotivasi dalam kerja pada karyawan, yakni tentang pengaruh dari gaji dan bonus terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Yang menjadi latar belakang penulisan ini adalah karyawan yang semangat bekerja dan mempunyai loyalitas tinggi ke perusahaan kurang mendapat perhatian imbalan yang setimpal atas kerjanya. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan jenis metode kuantitatif, penelitian ini menggunakan metode path analyisis, penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik pengambilan sampel secara sensus atau sampel jenuh, yang terdiri dari 60 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner. Dan semua pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan Statistical Product and Service Solution (SPSS) Hasil penelitian kali ini bahwa ada pengaruh positif secara langsung dari gaji dan bonus terhadap motivasi kerja. kemudian dibuktikan bahwa secara langsung ada pengaruh positif dari gaji dan bonus terhadap kinerja karyawan, dan ada pengaruh langsung dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk hasil dari pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa gaji dan bonus tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Kata Kunci: Gaji, Bonus, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam mencapai tujuan, manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan suatu perusahaan, tidak lupa, ada hal yang perlu diperhatikan

yakni dengan memperhatikan imbalan kepada para karyawan. Rumusan masalah dalam penelitian kali ini yakni membahas tentang Apakah gaji dan bonus akan berpengaruh terhadap kinerja para karyawan dan memotivasi kerja para karyawan. Apakah kinerja karyawan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Apakah gaji dan bonus berpengaruh terhadap motivasi kerja melalui kinerja karyawan di PT. Swadharma Sarana Informatika Surabaya? Dan tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan membuktikan adakah pengaruh antara variabel gaji dan bonus terhadap variabel kinerja

karyawan dan motivasi kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung.

TINJAUAN PUSTAKA

GAJI

Menurut Hani Handoko dalam Nana (2018:9), mengungkapkan bahwa gaji adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Gaji merupakan unsur pokok dalam menghitung biaya produksi dan komponen dalam menentukan harga pokok yang dapat menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Apabila suatu perusahaan memberikan gaji terlalu tinggi, maka akan mengakibatkan harga pokok tinggi pula dan bila gaji yang diberikan terlalu rendah akan mengakibatkan perusahaan kesulitan mencari tenaga kerja.

BONUS

Bonus merupakan bagian dari imbalan (rewards) dimana imbalan merupakan penghargaan nyata yang diterima oleh karyawan dari perusahaan (Mathis & Jackson dalam Elsa, 2018:6). Pemberian bonus yang cukup besar

akan membuat karyawan semakin baik dalam kedisiplinan. Mereka menyadari serta menaati peraturan waktu. Terutama bagi karyawan yang berpotensi.

MOTIVASI KERJA

Menurut Robbins (2015:127) motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan,arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Dorongan yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

KINERJA KARYAWAN

Anwar Prabu Mangkunegara (2015:67) menyatakan **"**Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.**"** kinerja adalah hasil yang telah dicapai oleh karyawan berdasarkan ukuran yang berlaku untuk suatu tugas atau pekerjaan yang telah dilaksanakan dalam waktu tertentu.

METODELOGI PENELITIAN

JENIS PENELITIAN

Jenis penelitian data yang digunakan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	13.43	4.487	.939	.875
X1.2	13.32	5.949	.824	.920
X1.3	13.32	6.084	.703	.949
X1.4	13.43	4.487	.939	.875

adalah dengan menggunakan metode analisis data secara deskriptif kuantitatif, yaitu mengumpulkan data yang berisi uraian, paparan, tentang objek sebagaimana adanya pada suatu waktu.Untuk menganalisa data secara deskriptif peneliti menggunakan metode analisis deskriptif, yaitu data yang diperoleh dipilih dan disusun secara sistematis kemudian dianalisa berdasarkan kajian teori.Populasi yang menjadi bahan penelitian adalah karyawan PT. Swadharma Sarana Informatika Cabang Surabaya yang berjumlah 60 orang.

ANALISIS DATA

Dalam penelitian ini untuk mengumpulankan data dengan metode kuesioner (angket), yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis terhadap responden untuk dijawabnya. Pada penelitian ini, sumber data langsung diambil dari karyawan PT. Swadharma Sarana

Informatika Surabaya. Melakukan pengujian data dengan menggunakan software SPSS yakni, Uji instrumen untuk mengukur kualitas data yaitu Uji Reliabilitas dan Validitas, Uji asumsi klasik diantaranya Uji Multikolinieritas, Heteroskedastisitas, dan Uji Normalitas Data, Analisis data menggunakan Analisa Jalur *(Path Analysis)*, Uji seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen yaitu Uji Koefisien Determinasi (R^2), Uji Hipotesis signifikansi antara variabel dengan Uji parsial dengan menghitung nilai-t (uji-t)

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji tingkat kevalidan suatu instrumen. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- Jika r hitung > r tabel, maka butir pernyataan tersebut valid.
- Jika r hitung < r tabel, maka butir pernyataan tersebut tidak valid.

Untuk mencari r tabel pada penelitian ini dapat dihitung dengan menggunakan rumus df = n-2, (60-2 = 58) dengan hasil 0,266. Metode yang digunakan dalam uji validitas dalam SPSS yaitu *corrected item total correlation*

Tabel 4.7
Uji Validitas Variabel Gaji (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	13.43	4.487	.939	.875
X1.2	13.32	5.949	.824	.920
X1.3	13.32	6.084	.703	.949
X1.4	13.43	4.487	.939	.875

Sumber: Lampiran 4

Tabel 4.8
Uji Validitas Variabel Bonus (X2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	14.33	2.768	.445	.884
X1.2	14.10	2.498	.655	.780
X1.3	14.05	2.523	.769	.730
X1.4	14.07	2.606	.811	.721

Sumber: Lampiran 4

Tabel 4.9
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Z)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	13.78	2.715	.832	.702
X1.2	13.67	3.785	.665	.784
X1.3	13.67	3.718	.771	.743
X1.4	13.43	4.487	.430	.875

Sumber: Lampiran 4

Tabel 4.10
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	13.52	3.305	.520	.708
X1.2	13.40	3.871	.619	.657
X1.3	13.42	3.637	.567	.672
X1.4	13.42	3.773	.488	.716

Sumber: Lampiran 4

Seperti yang terlihat pada tabel di atas bahwa semua item pernyataan pada variabel gaji, bonus, motivasi kerja, kinerja karyawan memiliki nilai *corrected item total correlation* melebihi r_{tabel} = 0,266 (Lampiran Tabel R), sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan tersebut adalah valid.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach* yang diproses dengan SPSS dan berikut ini hasil

olahan dari uji reliabilitas pada masing–masing variabel penelitian :

Tabel 4.11 Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha cronbach's	Keterangan
Gaji (X_1)	0.930	Reliabel
Bonus (X_2)	0.826	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0.831	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.746	Reliabel

Seperti yang terlihat pada table di atas bahwa hasil pengujian reliabilitas pada variabel gaji, bonus, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pembelian memiliki nilai *Alpha Cronbach's* melebihi 0,60 sehingga ke empat variabel tersebut adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik utama terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

Tabel 4.12
Uji Normalitas Motivasi Kerja One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		60
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.30227642
Most Extreme Differences	Absolute	.249
	Positive	.249
	Negative	-.234
Test Statistic		.249
Asymp. Sig. (2-tailed)		.068[c]

a.Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c.Lilliefors Significance Correction.
Sumber: Lampiran 5

Tabel 4.13
Uji Normalitas Kinerja karyawan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.44576385
Most Extreme Differences	Absolute	.239
	Positive	.148
	Negative	-.239
Test Statistic		.239
Asymp. Sig. (2-tailed)		.108[c]

Model		Collinearity Statistics: Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	GAJI	.472	2.117
	BONUS	.472	2.117

a.Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c.Lilliefors Significance Correction.
Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan pada tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai kolmogorov smirnov yang nampak pada tabel di atas sebesar 0,249 dengan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,068 lebih dari 5% dan tabel 4.15 diketahui nilai kolmogorov smirnov sebesar 0,239 dengan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar

1.108 lebih dari 5%, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa residual mengikuti distribusi normal, atau dengan kata lain variabel gaji, bonus, motivasi kerja dan kinerja karyawan berdistribusi normal.

1.109

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas Motivasi Kerja Coefficients

Model		Collinearity Statistics: Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	GAJI	.472	2.117
	BONUS	.472	2.117

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
Sumber: Lampiran 5

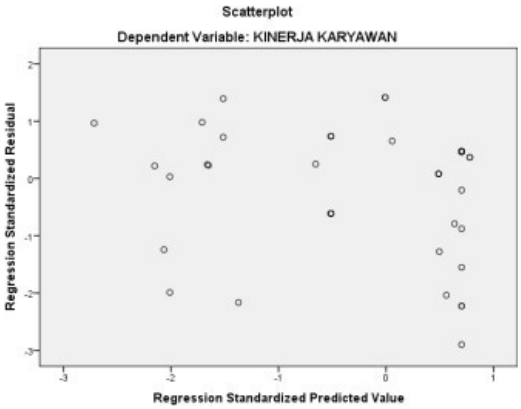
Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinieritas Kinerja Karyawan Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics: Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	GAJI	.470	2.129
	BONUS	.471	2.122
	MOTIVASI KERJA	.993	1.011

Pada table 4.16 dan 4.17 menunjukkan bahwa nila VIF semua variabel

bebas dalam penelitian ini lebih keccil dari 10,00 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih besar 10% atau 0,1 yang berarti tidak terjadi kolerasi antar variabel bebas. Denga demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikoleniritas antar variabel bebas dalam satu model.

Berikut ini hasil olahan dari uji heteroskedastisitas :

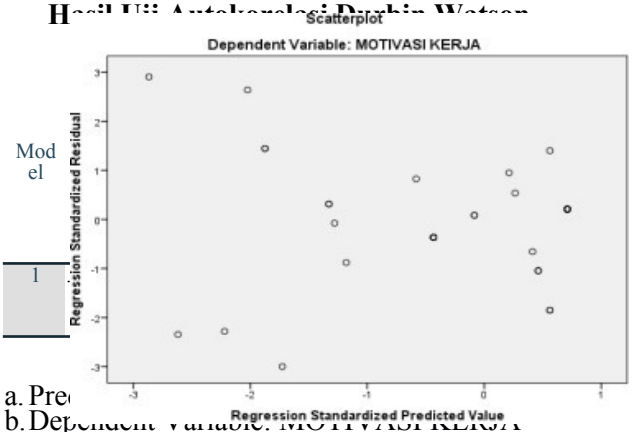


4.6 Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplot
Sumber: Lampiran 5

Dari grafik 4.6 dan 4.7 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas ataupun di bawah 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi motivasi kerja berdasarkan variabel independen gaji dan bonus. Grafik 4.7 juga menunjukkan pola yang sama dan tidak terjadi heterokedatisitas sehingga layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel bebas gaji, bonus dan motivasi kerja.

Uji Durbin-Watson adalah cara untuk mendeteksi autokorelasi, dimana model regresi linear berganda terbebas dari autokorelasi. Hasil dari nilai Durbin-Watson pada penelitian ini dapat dilihat dari lampiran tabel Durbin-Watson. Adapun analisis dari uji autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Autokorelasi Durbin Watson



Mod el

1

a. Pre
b. Dep Variable: MOTIVASI KERJA
c. Dari hasil pengujian diatas, dapat diketahui bahwa nilai Durbin-Watson untuk model regresi adalah 2.080. Nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai dU pada tabel Durbin-Watson dengan menggunakan tingkat signifikansi 0.05, n = 50, k = 2, maka didapatkan hasil dL = 1.5144 dan dU = 1.6518. kriteria pengujian yang digunakan didasari oleh Ghozali dalam Bachtiar (2018:1) seperti yang telah diungkapkan pada bab sebelumnya. Hasil pengujian menunjukkan bahwa 1.5144 (dL) < 2.080 < 2.3482 (4-dU). Artinya bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala Autokorelasi pada model regresi.

Tabel 4.17
Hasil Uji Autokorelasi Durbin Watson
Kinerja Karyawan Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.206[a]	.050	.031	1.484	1.550

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, BONUS, GAJI
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
Sumber: Lampiran 5

Dari hasil pengujian diatas, dapat diketahui bahwa nilai Durbin-Watson untuk model regresi adalah 1.550 Nilai tersebut

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	19.315	.365		9.864	.000
	GAJI	.114	.219	.146	3.244	.030
	BONUS	.167	.228	.108	2.865	.018

kemudian dibandingkan dengan nilai dU pada tabel Durbin-Watson dengan menggunakan tingkat signifikansi 0.05, n = 50, k = 3, maka didapatkan hasil dL = 1.4797 dan dU= 1.6889. kriteria pengujian yang digunakan didasari oleh Imam Ghazali (2012:111) seperti yang telah diungkapkan pada bab sebelumnya. Hasil pengujian menunjukkan bahwa 1.4797 (dL) < 1.550 < 2.3111 (4-dU). Artinya bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala Autokorelasi pada model regresi.

Uji Analisis Jalur (Path Analysis)

Tabel Hasil 4.18
Uji Simultan Motivasi Kerja Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.993[a]	.985	.985	.308

a. Predictors: (Constant), BONUS, GAJI
b. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Sumber: Lampiran 6

Tabel menunjukkan nilai R2 (R Square) sebesar 0,985. Nilai R2 ini digunakan dalam penghitungan nilai e1. e1 merupakan varian variabel motivasi kerja yang tidak dijelaskan oleh bonus dan gaji. Besarnya

$$e1 = \sqrt{(1 - R^2)} = \sqrt{(1 - 0{,}985)} = \sqrt{0{,}015} = 0{,}122$$

Tabel 4.19
Analisis Regresi Motivasi Kerja Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15.282	2.774		6.977	.004
	GAJI	.150	.103	.151	2.108	.039

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, diketahui persamaan regresi sebagai berikut:
$Z = b_1 X_1 Z + b_2 X_2 Z + e1$
$Z = 0{,}146X_1 + 0{,}108X_2 + 0{,}122$……(1)

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

I. Peningkatan gaji, berpengaruh terhadappeningkatan motivasi kerja karyawan sebesar 0,146.
II. Bonus dari perusahaan akan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 0.108

Sehingga dari persamaan (1) dapat diketahui bahwa jika gaji meningkat maka motivasi kerja akan meningkat. Pada persamaan (2) diketahui bahwa jika bonus diberikan kepada karyawan maka motivasi kerja akan meningkat.

Tabel Hasil 4.20
Uji Simultan Kinerja Karyawan Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.225[a]	.050	.031	1.484

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, BONUS, GAJI
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Lampiran 6

Tabel menunjukkan nilai R^2 (R Square) sebesar 0,050. Nilai R^2 ini digunakan dalam penghitungan nilai e2. e2 merupakan varian variabel kinerja karyawan yang tidak dijelaskan oleh motivasi kerja, bonus dan gaji. Besarnya

$$e2 = \sqrt{(1 - R^2)} = \sqrt{(1 - 0{,}050)} = \sqrt{0{,}95} = 0{,}974$$

Tabel 4.21
Analisis Regresi Kinerja Karyawan Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15.282	2.774		6.977	.004
	GAJI	.150	.103	.151	2.108	.039

BONUS	.179	.170	.238	2.031	.047
MOTIVASI KERJA	.128	.139	.136	3.670	.036

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Lampiran 6

Berdasrkan tabel 4.23 di atas, diketahui persamaan regresinya sebagai berikut:

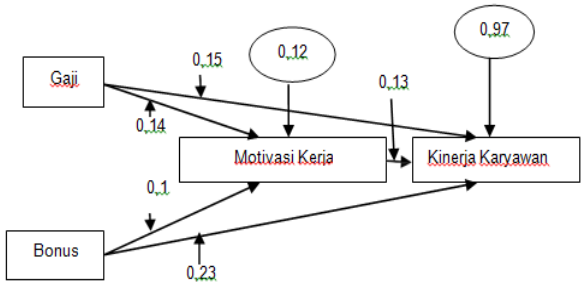
$Y = b_1 X_1 Y + b_2 X_2 Y + b_3 ZY + e_2$

$Y = 0{,}151X_1 + 0{,}238X_2 + 0{,}136Y + 0{,}974$……(2)

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

I. Peningkatan gaji, berpengaruh terhadap kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,151.
II. Bonus akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,238.
III. Motivasi kerja, berparuh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,136.

Berdasarkan persamaan (1) dan (2) didapat suatu model analisis jalur penelitian sebagai berikut:



Gambar 4.8 Hasil Uji Intervening

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan hasil penghitungan yang telah dilakukan, apabila disimpulkan dalam matrix sebagai berikut:

Tabel 4.24
Koefisien Jalur Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan Total Pengaruh Gaji, Bonus, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh			R^2	F
		Langsung	Tidak Langsung	Total		
X1	0.151	0.151	0.019	0.17	-	-
X2	0.238	0.238	0.014	0.25	-	-
Z	0.136	0.136	-	-	-	-
Y	-	-	-	-	-	-
e1	0.12	-	-	-	-	-
e2	0.97	-	-	-	-	-
X1,X2,Z	-	-	-	-	0.98	34.701
X1, X2, Y	-	-	-	-	0.005	1901.056

Sumber: Data diolah, 2018

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 4.23
Koefisien Determinasi dengan variabel dependen Motivasi Kerja

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.993[a]	.985	.985	.308

a. Predictors: (Constant), BONUS, GAJI
b. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Tabel 4.24
Koefisien Determinasi dengan Variabel dependen Kinerja Karyawan Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.225[a]	.050	.031	1.484

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, BONUS, GAJI
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan analisis linier berganda

Model		t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
1	(Constant)	6.977		.004
	GAJI	2.108		.039
	BONUS	2.031	2.004	.047
	MOTIVASI KERJA	3.670		.036

pada tabel 4.23 pertama diperoleh koefisien determinan *R Square* sebesar 0,985 pada variabel terikat motivasi kerja. Hal ini berarti persentase pengaruh gaji dan bonus terhadap motivasi kerja sebesar 98,5%, sedangkan sisanya 1,5% dipengaruhi oleh variabel lain. Pada tabel 4.24 kedua diperoleh koefisien determinan *R Square* sebesar 0,05 untuk variabel terikat kinerja karyawan. Hal ini berarti persentase pengaruh gaji, bonus dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 5% sedang 95% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh

Model		t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
1	(Constant)	9.864		.000
	GAJI	3.244	2.003	.030
	BONUS	2.865		.018

secara parsial (individu) variabel gaji dan bonus, motivasi kerja, kinerja karyawan. Berikut ini hasil dari uji t:

Tabel 4.25
Hasil Uji t dengan Variabel Dependen Motivasi Kerja Coefficients[a]

a. Dependent Variable: MOTIVASI
Sumber: Lampiran 6

Tabel 4.26
Hasil Uji t dengan Variabel Dependen Kinerja Karyawan Coefficients[a]

a. Dependent Variable: KINERJA
Sumber: Lampiran 6

Pengujian Hipotesis 1

Untuk variabel Gaji (X1) berdasarkan data pada tabel
4.27 nilai thitung sebesar 3,244. Karena nilai thitung > ttabel (3,244
> 2,003) dan nilai probabilitas signifikansi (0,030 < ✔ 0,05). Untuk menentukan nilai ttabel, maka menggunakan ttabel dengan tingkat signifikansi α dengan nilai 5%, yaitu t(a/2 ; n-k-1) = 50-2-1. Maka diperoleh ttabel sebesar 2,003. Artinya variabel gaji secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Z.

Pengujian Hipotesis 2

Untuk variabel Bonus (X2) berdasarkan data pada tabel 4.27 nilai thitung sebesar 2,865. Karena nilai thitung > ttabel (2,865 > 2,003) dan nilai probabilitas signifikansi (0,018 ≥ ✔ 0,05). Untuk menentukan nilai tabel, maka menggunakan tabel dengan tingkat signifikansi α dengan nilai 5%, yaitu t(a/2 ; n-k-1) = 50-2-1. Maka diperoleh ttabel sebesar 2,003. Artinya variabel bonus secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 trehadap Z.

Pengujian Hipotesis 3

Berdasarkan data pada Tabel 4.28 variabel Gaji (X1) untuk nilai thitung sebesar 2,108. Karena nilai thitung > ttabel (2,108 > 2,004) dan nilai probabilitas signifikansi (0,039 <
✔ 0,05).Untuk menentukan nilai ttabel, maka menggunakan ttabel dengan tingkat signifikansi α dengan nilai 5%, yaitu t(a/2 ; n- k-1) = 50-3-1. Maka diperoleh ttabel sebesar 2,004. Artinya variabel kualitas gaji secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipostesis 3 diterima.

Pengujian Hipotesis 4

Berdasarkan data pada Tabel 4.28 variabel bonus untuk nilai thitung sebesar 2,031. Karena nilai thitung ≥ ttabel (2,031
≥ 2,004) dan nilai probabilitas signifikansi

(0,047 < ✔ 0,05). Untuk menentukan nilai ttabel, maka menggunakan ttabel dengan tingkat signifikansi α dengan nilai 5%, yaitu t(a/2 ; n-k-1) = 50-3-1. Maka diperoleh ttabel sebesar 2,004. Artinya variabel bonus secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipostesis 4 diterima.

Pengujian Hipotesis 5

Berdasarkan data pada Tabel di 4.28 variabel motivasi kerja untuk nilai thitung sebesar 3,67. Karena nilai thitung > ttabel (3,67 > 2,004) dan nilai probabilitas signifikansi (0,036 < ✔ 0,05). Untuk menentukan nilai ttabel, maka menggunakan ttabel dengan tingkat signifikansi α dengan nilai 5%, yaitu t(a/2 ; n-k-1) = 50-3-1. Maka diperoleh ttabel sebesar 2,004. Artinya variabel motivasi kerja secara parsial menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipostesis 5 diterima.

Pengujian Hipotesis 6

Nilai pengaruh tidak langsung diperoleh dari nilai koefisien jalur pZx1 dikalikan dengan nilai koefisien jalur pyZ menjadi (0,146) x (0,136) = 0,019. Hasil perkalian menunjukkan bahwa nilai koefisien berpengaruh tidak langsung {(pZx1) x (pyZ)} lebih kecil dibandingkan nilai koefisien pengaruh langsung pyx1, (0,019 < 0,151). Variabel intervening yaitu motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan, namun nilai koefisien tanpa melalui motivasi kerja atau secara langsung terhadap kinerja karyawan lebih besar.

Pengujian Hipotesis 7

Nilai pengaruh tidak langsung diperoleh dari nilai koefisien jalur pZx2 dikalikan dengan nilai koefisien jalur pyZ menjadi (0,108) x (0,136) = 0,014. Hasil perkalian menunjukkan bahwa nilai koefisien berpengaruh tidak langsung{(pZx2) x (pyZ)} lebih kecil dibandingkan nilai koefisien pengaruh langsung pyx2, (0,014 < 0,238). Variabel bonus dapat melalui variabel intervening yaitu motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan, namun nilai koefisien tanpa melalui motivasi kerja atau secara langsung terhadap kinerja karyawan lebih besar.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaji terhadap Motivasi Kerja

Hasil yang terjadi dilapangan membuktikan bahwa gaji berpengaruh terhadap motivasi kerja, dengan ketepatan gaji yang diberikan perusahaan dan kecukupan gaji untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Dalam penelitian terdahulu juga disebutkan, gaji berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa gaji berpengaruh positif terhadap motivasi kerja sesuai dengan teori dan penilitian yang sudah ada, jika dihubungkan dengan profil perusahaan dan hasil kuesioner terlebih dari latar belakang karyawan setuju dengan kenaikan gaji yang besar dan sesuai dengan lama kerjanya akan membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik. Dan teori Soekidjo Notoatmodjo, dalam Nana (2018:9) ada beberapa kriteria yang perlu diperhatikan dalam penentuan kebijakan pemberian gaji yakni biaya hidup yang tercukupi, skala upah minimum dan pemberian motivasi kerja untuk karyawan.

Pengaruh Bonus terhadap Motivasi Kerja

Hasil yang terjadi dilapangan membutikan bahwa bonus berpengaruh terhadap motivasi kerja dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai dan jaminan kesehatan untuk semua anggota keluarga. Dalam penelitian terdahulu juga disebutkan, bonus berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa bonus berpengaruh positif terhadap motivasi kerja sesuai dengan teori dan penilitian yang sudah ada Mahmudi (2015: 172) mengatakan bonus adalah insentif positif berupa penghargaan, anugrah, imbalan, dan sejenisnya yang diberikan atas keberhasilan pegawai, bisa berupa uang dan pelayanan dari perusahaan terhadap apa yang dibutuhkan karyawan.

Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan

Hasil yang terjadi dilapangan membuktikan bahwa rasa tanggung jawab atas resiko pekerjaan yang tinggi dan kerjasama antar divisi sangat diperlukan untuk memperbaiki kinerja karyawan, dan bisa memanfaatkan waktu sebaik mungkin demi mencapai target perusahaan Dalam penelitian terdahulu menyebutkan, gaji berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengujian ini

secara statistik membuktikan bahwa gaji berpengaruh positif terhadap kinerja sesuai dengan teori dan penilitian yang ada, Hasibuan dalam Yuniarti (2018:8) jika produktivitas kerja karyawan baik dalam mengatur waktu yang ada dengan efektif dan efisien maka tujuan perusahaan akan tercapai, meningkatnya kinerja karyawan tentu akan berpengaruh terhadap meningkatnya penghasilan dan organisasi yang bersangkutan.

Pengaruh Bonus terhadap Kinerja Karyawan

Hasil yang terjadi dilapangan membutikan bahwa bonus berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan uang lembur dibayarkan sesuai dengan kinerja karyawan, mendapatkan fasilitas jaminan kesehatan dan lingkungan kerja yang nyaman dengan fasilitas yang tersedia. Dalam penelitian terdahulu menyebutkan, bonus berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa bonus berpengaruh positif terhadap kinerja sesuai berdasarkan teori Nawawi dalam Wandy (2018:2) bonus adalah balas jasa yang diberikan dalam bentuk pelayanan karyawan, karena diperlakukan sebagai upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, jika dihubungkan dengan hasil kuesioner, pemberian bonus selama ini sudah cukup besar dan ini membuat kinerja karyawan semakin baik dalam kedisiplinan dan menyadari serta mentaati peraturan waktu.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil yang terjadi dilapangan membutikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan rasa tanggung jawab yang sangat tinggi akan resiko dari pekerjaannya, tetapi pimpinan kurang mendengarkan keluh kesah atas kesulitan sehingga masih ada beberapa karyawan yang kurang termotivasi dengan hal ini. Penelitian terdahulu menyebutkan, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sesuai dengan teori dan penilitian yang sudah ada, penelitian ini sesuai berdasarkan teori kebutuhan penghargaan Hierarki Maslow dalam Hartanto, (2018:10) yakni kebutuhan untuk berharap diakui oleh orang lain, memiliki reputasi dan percaya diri serta dihargai oleh setiap orang terhadap tugas-tugasnya. Dorongan dari atasan dan memotivasi karyawannya, memberikan solusi, mendengarkan hal kesulitan dari karyawannya, memberikan efek positif bagi karyawan untuk melakukan kinerja yang lebih baik.

Pengaruh Gaji terhadap Kinerja melalui Motivasi.

Hasil yang terjadi dilapangan membutikan bahwa dalam pengaruh tidak langsung, variabel gaji dapat melalui variabel intervening yaitu motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan, namun nilai koefisien tanpa melalui motivasi kerja atau secara langsung terhadap kinerja karyawan lebih besar, hasil ini menunjukkan bahwa gaji tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Gaji berpengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan, tanpa melalui motivasi kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu juga tidak menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung, dan nilai total pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pada pengaruh langsung yang lebih besar. Jika dihubungkan dengan teori menurut Maier dalam Yuniarti (2018:8), semakin tinggi gaji yang diberikan kepada karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaanya dengan lebih baik lagi, akan tetapi pengaruh untuk memperbaiki kinerja karyawan yang loyalitas kerja tinggi juga lebih dipentingkan demi mencapai tujuan perushaan, dalam penelitian gaji yang diterima karyawan diberikan tepat waktu dan sesuai dengan tingkat inflasi yang ada, ini membuat kinerja karyawan lebih baik lagi sementara dengan kondisi yang ada, motivasi untuk melakukan pekerjaan lebih baik adalah pemikiran pribadi masing – masing.

Pengaruh Bonus terhadap Kinerja melalui Motivasi.

Hasil yang terjadi dilapangan membutikan bahwa dalam pengaruh tidak langsung, variabel bonus dapat melalui variabel intervening yaitu motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan, namun nilai koefisien tanpa melalui motivasi kerja atau secara langsung terhadap kinerja karyawan lebih besar, hasil ini menunjukkan bahwa bonus tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan melalui motivasi kerja. Bonus berpengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan, tanpa melalui motivasi kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu tidak menunjukkan adanya pengaruh secara tidak langsung dari kompensasi terhadap motivasi kerja melalui kinerja karyawan, akan tetapi pengaruhnya kecil dibanding pengaruh langsung dari masing masing variabel, jika dihubungkan dengan profil perusahaan dan hasil kuesioner, bonus berupa sarana dan prasarana, jaminan kesehatan dan lingkungan kerja yang nyaman membuat karyawan lebih bersemangat untuk bekerja lebih baik lagi, jika dengan peningkatan pemberian bonus maka dengan sendirinya akan memotivasi, juga akan meningkatkan kinerja karyawan. Ini sesuai dengan teori Mulyadi (2015:11-12) menyebutkan bonus diberikan untuk mensejahterahkan karyawan, memotivasi karyawan, dan meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

1) Berdasarkan hasil uji t menunjukan bahwa secara parsial semua variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
2) Berdasarkan hasil analisa 7 hipotesis yang menunjukan hasil signifikan,dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang berpengaruh positif berdampak pada meningkatnya variable terikat.

DAFTAR PUSTAKA

Amboningtyas, D. (2018). Influence Of Learning Discripline, Methods Of Teaching Teachers And School Facilities On Improving Student Achievement Smk Negeri 1 Pringapus. Journal of Management, 4(4), 2018

Anwar, Y. 2017. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Cipta Prima Kontrindo Palembang-Sumatera Selatan. Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini Volume 8 No.03 Desember 2017

Aprilliansyah, A., Astuti, E. S., & Sulistyo, M.2018. Analisis Kompensasi Dan Servant Leadership Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Leader Nasional Unit Bisnis Multilevel Marketing Pt Melia Sehat Sejahtera Kota Surabaya Cabang Jawa Timur). Jurnal Administrasi Bisnis, Volume 61 No 3, 73-82.

Ardiansyah, M. A.2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Home Industry Batik Tulis Celaket Malang. Jurnal Valtech, 1(1), 214-218.

Ayu, D. K., & Sinaulan, J. H.2018. Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doea. JURNAL EKONOMI, Volume 20 No.3, 2018.

Bukhori, M.2018. Pengaruh Gaji Dan Displin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. Jurnal Akademika, 16(1), 32-37.

Dharmawan, D., & Fitriana, M.2018. Pengaruh Kualitas Layanan Jasa Dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan Pt. Bukitapit Bumi Persada. Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, 6(2). Vol.6. No. 2 Mei-Agustus 2018

Dianita, N.2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri. Jurnal Eko Dan Bisnis, Volume 9 No. 2, 75- 83.

Ermawati, E., & Barlian, N. A.2018. Pengaruh Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung, Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Klinik Swasta Di Kabupaten Lumajang. Jurnal In Proceedings Progress Conference (Vol. 1, No. 1, pp. 91-99).

Farid, L., Sunaryo, H., & ABS, M. K.2018. Analisis Pengaruh Motivasi Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Perusahaan Jasa Pengiriman Barang Pt. King Stone Malang). Jurnal Ilmiah Riset Manajemen, Volume 7 No 1.

Handayani, S.2018. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas Di Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Palembang. Jurnal Ekonomi Global Masa Kini, Volume 8 No 1.

Hanwen, Z. 2015. Human Resource Management in MTR. Journal International Human Resource

Management Research, 5(4), 103-107.
Hartanto, H., Hendriani, S., & Maulida, Y.2018. Analisis Pengaruh Kondisi Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Riau, Sumatera Barat, Dan Kepulauan Riau. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, 10(2), 226-241.
Husain, B. A.2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). Jurnal DISRUPSI BINIS, 1(1). Juni 2018
Ibrahim, L. T., Yunus, M., & Amri, A.2018. Pengaruh Budaya Organisasi Kompensasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Dosen Tetap Serta Dampaknya Pada Mutu Pendidikan Universitas Abulyatama Aceh. Jurnal Humaniora, 2(1), 61-73.
Kiruja, E. K., & Mukuru, E. (2018). Effect of motivation on employee performance in public middle level Technical Training Institutions in Kenya. International Journal of Advances in Management and Economics, 2018
Lestari, K., & Budiatmo, A.2018. Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sari Warna Asli Unit V Kudus (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi). Diponegoro Journal Of Social And Politic Tahun 2018, Hal. 1-6.
Mariana, N. N., Umar, A., & Tamsah, H.2018. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Bantaeng. YUME: Journal of Management, Volume 1 No 2.
Metra, P. B. J. S.2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Pt. Mega Auto Finance Di Surabaya. JEM17: Jurnal Ekonomi Manajemen, 2(2).
Nia, N., Umar, A., & Idris, I.2018. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi terhadap Implementasi

Penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja

pada Dinas Kominfo Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng.
YUME: Journal of Management, 1(1), 2018.
Purwati, A. A., & Kurniawan, J.2018. Analisis Pengaruh Gaji, Kedisiplinan Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Karyawan Di Sekolah Esa Sejahtera Pekanbaru. Jurnal Cano Ekonomos, 7(1), 16-24.
Samsuni, S. 2017. Manajemen sumber daya manusia. Al- Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan, Volume 17 No.1, 2017
Sari, I. L., Lengkong, V. P., & Sepang, J. L.2018. Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Wenangcemerlang Press. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Volume 5 No.3.
Sartono, M., Yulianeu, Y., & Hasiholan, L. B.2018. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. Journal of Management, 4(4)
Sholihin, A., Amboningtyas, D., Hasiholan, L. B., & Fathoni, A. 2017. Pengaruh Kompensasi Dan Team Work Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Loyalitas Karyawan Pada Cv. Mawar Semarang. Journal of Management, 3(3).
Sudiardhita, K. I., Mukhtar, S., Hartono, B., Herlitah, U. N. J., Sariwulan, T., & Nikensari, S. I.2018. The Effect Of Compensation, Motivation Of Employee And Work Satisfaction To Employee Performance Pt. Bank Xyz (Persero) Tbk. Academy of Strategic Management Journal, 17(4).

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi kasus pada PT. Putra Mandiri Intipack, Sidoarjo)

[1)] Abdul Azis , [2)] Parwita Setya Wardhani, [3)] Ririn Andriana
Email : parwita@stiemahardhika.ac.id

STIE Mahardhika Surabaya

ABSTRACT

Human resource is a very important asset for the company. Every company must always want to improve the performance of it's employees, thre are many ways a company can do to improve employee performance, one of whice is the provesion of appropriate financial compensation and employee motivation. This research hopes to help PT. Putra Mandiri Intipack sidoarjo to overcome employee performance problem and help the company's effort to improve the performance of it's employees. The purpose of riting this research is to find out and analyze the effect of financial compensation on employee performance with work motivation as an intervening variabel of PT. Putra Mandiri Intipack sidoarjo. The samples in this study amounted to 156 employee. Data collection through questionaires and in processing data using path analysis and sobel test with the resulth of the study showed Financial compensation has a positif and significant to employee performance, Financial compensation has positif and significan to work motivation, Work motivation has a positif and significan to employee performance, and Financial compensation has apositif and significan to employee performance through work motivation as an intervening variable.

Keywords : Financial compensation, work wotivation, and employee performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam sebuah perusahaan. Agar kegiatan manajemen dalam sebuah peusahaan dapat berjalan dengan baik sebagaimana mestinya, maka perusahaan harus memiliki karyawan yang kompeten, bertanggung jawab dan mempunyai motivasi yang tinggi dalam berkerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya bukan hanya sekedar mengandalkan mesin yang moderen, sarana dan prasarana yang lengkap, akan tetapi sumber daya manusialah yang memegang peranan penting dalam kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujunnya. Setiap perusahaan pasti menginginkan peningkatan kinerja karyawan yang lebih baik lagi. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi kerja, dan pelatihan. Kinerja yang baik dari karyawan akan memudahkan perusahaan dalam mecapai tujuannya. Kinerja merupakan hasil kerja yangmampu di capai karyawan dalam pekerjaannya (Hendy Tannady, 2017:153). Baik buruknya hasil kinerja karyawan dapat di ukur dari standar kerja yang di tetapkan oleh perusahaan. Jika hasil kerja karyawan sesuai dengan standar kinerja yang di tetapkan perusahaan, maka kinerja karyawan tersebut dapat dinyatakan baik. Standar kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan untuk dapat diselesaikan yang sesuai target atau tujuan yang sudah ditetapkan perusahaan (Wilson Bangun , 2012:231). Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh pemberian kompensasi dan motivasi kerja karyawan.Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang potensial.

Penghargaan yang diharapakan karyawan salah satunya adalah pemberian kompensasi finansial, baik kompensasi finansial langsung atau tidak langsung. Kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang baik secara

langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah di berikan kepada perusahaan (Wilson Bangun, 2012:255). Jika kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sebanding dengan apa yang telah di lakukan dan di hasilkan karyawan untuk perusahaan, maka akan terjadi penurunan motivasi, prestasi dan kinerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi kerja juga sangat penting untuk mewujutkan sikap dan tindakan karyawan agar dapat mencapai tujuan dan kepuasan diri mereka. Motivasi juga merupakan salah satu strategi perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan yang secara langsung akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Setiap perusahaan pasti menginginkan adanya peningkatan kinerja para karyawannya. Begitu pula perusahaan PT. Putra Mandiri Intipack, oleh karena itu peneliti ingin membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Berdasarkan pengamatan dan wawancara terhadap manajer produksi PT. Putra Mandiri Intipack, terdapat permasalahan tentang pencapaian hasil kerja karyawan yang dirasa belum sesuai dengan standar kerja yang telah tentukan perusahaan. Peneliti beranggapan bahwa hal itu terjadi karena karyawan merasa kompensasi finansial yang diberikan perusahaan belum sebanding dengan usaha yang di lakukan karyawan dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan S.P (2014) yang menyatakan apabila kompensasi yang diberikan sesuai dengan usaha yang di lakukan, maka kinerja karyawan akan semakin baik. Berdasarkan latar belakang masalahan tersebut peneliti ingin melakukan penelitian tentang kinerja kayawan dengan harapan hasil dari penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan untuk menentukan kebijakan-kebijakan kompensasi finansial dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi Finansial

Pada saat ini kompensasi finansial di pandang sangat penting bagi karyawan, hal ini dikarenakan kompensasi finansial di pandang sebagai apresiasi dari perusahaan atas hasil kerja mereka. Kompensasi finansial yang di berikan juga di anggap penting bagi karyawan guna membantu memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka. Kompensasi finansial juga merupakan salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja, dan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Menurut Mondy Wayne (Henndy Tannady, 2017:127) mengemukakan bahwa kompensasi finansial merupakan pemberian yang diwujudkan dalam bentuk uang kepada karyawan yang bersangkutan. Sedangkan menurut Wilson Bangun (2012:255), kompensai finansial merupakan segala sesuatu yang dibayarkan perusahaan dalam bentuk uang baik secara langsung atau tidak langsung atas jasa yang telah mereka berikan. Adapun indikator kompensasi finansial dalam penelitian ini adalah gaji, insentif, asuransi kesehatan, pemberian cuti, dan asuransi kecelakaan kerja

Motivasi Kerja

Pada umumnya manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhannya. Sedangkan perusahaan selalu menuntut karyawannya untuk bekerja giat, disiplin dan dapat berprestasi dalam bekerja. Menurut Wilson Bangun (2012:311), motivasi merupakan ketekunan seseorang dalam proses untuk mencapai tujuan seorang individu. Sedangkan menurut Nawawi (Hendy Tanandy, 2014:120), motivasi kerja merupakan perangsang yang mampu menggerakkan seseorang agar bekerja lebih baik. Menurut Safaria (Hendy Tanandy, 2014:188), kemauan kerja timbul karena adanya dorongan dari diri dimana kekuatannya tergantung dari pengaruh fisik dan lingkungan sosial. Adapun indikator motivasi kerja penelitian ini adalah sebagai berikut: kebutuhan hidup, kebutuhan pengakuan prestasi kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan aktualisasi diri.

Kinerja

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang karyawan berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan perusahaan (Wilson Bangun, 2012:231). Sedangkan menurut Simanjutak (Henndy Tannady, 2017:153) mengumukakan bahwa kinerja

merupakan pencapaian hasil kerja atas suatu tugas yang dilakukan. Karyawan bisa dikatakan mempunyai kinerja yang baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingan dengan standar pekerjaan yang di tentukan. Standar kinerja merupakan tingkat dari suatu pekerjaan yang dapat diselesaikan, dan merupakan perbandingan dari target yang di capai. Seorang karyawan dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik, apabila hasil kerja yg di peroleh melebihi dari standar kinerja yang ditentukan perusahaan. Adapun indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut: Kerjasama karyawan dalam bekerja, pengalaman bekerja karyawan, Inisiatif karyawan dalam bekerja, dan kualitas kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah ada pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini diawali dengan mengkaji teori-teori dan pengetahuan yang sudah ada sehingga dapat diketahui sebab permasalahan.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. PUTRA MANDIRI INTIPACK, SIDOARJO. Dengan jumlah keseluruhan adalah 256 karyawan.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah populasi dan karakteristik populasi tersebut. Sampel diambil dengan berdasarkan *Probability Sampling,* dengan menggunakan teknik *Simple Random Sampling.* Dalam menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini didapat dengan menggunakan Rumus Slovin. Berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel sebesar 156 responden.

Definisi Oprasional Penelitian

Definisi oprasional merupakan aspek dalam penelitian yang memberikan informasi tentang cara mengukur variabel. Definisi operasional digunakan unyuk memberikan batasan dari ruang lingkup permasalahan. Untuk dapat memberikan petunjuk untuk mengukur variabel dalam penelitian digunakan indikator-indikator variabel penelitian. Adapun definisi oprasional dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Dependen

   Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja. Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang karyawan berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan perusahaan (Wilson Bangun, 2012:231). Adapun indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:
   a. Kerjasama
   b. Pengalaman Bekerja
   c. Inisiatif
   d. Kualitas kerja
2. Variabel Independen

   Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial. Kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah di berikan kepada perusahaan (Wilson Bangun, 2012:255). Adapun indikator kompensasi finansial menurut Simomora (2004:442) adalah sebagai berikut:
   1. Indikator Kompensasi finansial langsung adalah sebagai berikut:
      a. Gaji
      b. Insentif
   2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung
      Adapun indikator kompensasi finansial tidak langsung adalah sebagai berikut:
      a. Asuransi Kesehatan
      b. Pemberian Cuti
      c. Asuransi Kecelakaan Kerja
   3. Variabel Intervening

      Variabel intervening merupakan variabel yang terletak diantara variabel independen dan dependen, sehingga membuat variabel independen tidak langsung mempengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel intervening adalah motivasi kerja. Menurut Mathis dan Jacson (Handy Tanandy, 2017:187), motivasi kerja merupakan perangsang yang mampu menggerakkan seseorang agar mereka mau bekerja lebih baik.

Adapun indikator motivasi kerja menurut Alfandi (2006:13) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kebutuhan hidup
b. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja
c. Kebutuhan sosial
d. Kebutuhan aktualisasi diri

Teknik Pengumpulan Data

Teknik dalam pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial. Dengan pilihan jawaban sebagai berikut : sangat tidak setuju dengan sekor 1, tidak setuju dengan sekor 2, ragu-ragu dengan sekor 3, setuju dengan sekor 4, sangat setuju dengan sekor 5.

Sumber dan Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari hasil kuesioner yang disebarkan peneliti kepada responden. Dalam koesioner yang disebarkan peneliti berkaitan dengan kompensasi finansial, motivasi kerja, dan kinerja.

Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain secara tidak langsung yang sudah diolah pihak lain dan biasanya dipublikasikan. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh langsung dari PT. Putra Mandiri Intipack, yang meliputi jumlah karyawan, struktur organisasi dan tugasnya, visi dan misi perusahaan, dan biografi perusahaan.

HASIL PENELITIAN

Uji - t

Uji t dalam penelitian ini dilakukan untuk membuktikan pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

   Hasil dari Uji – t antara kompensasi finansial terhadap motivasi kerja adalah sebagai berikut:

   Tabel 4.13

   Hasil Uji- t kompensasi finansial terhadap motivasi kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,121	1,024		9,886	,000
	kompensasi finansial	,313	,055	,420	5,739	,000

a. Dependent Variable: motivasi

Sumber : Dari diolah menggunakan alat bantu spss

Untuk menentukan kriteria pengujian

H0 tidak ditolak jika t hitung < t tabel.

H2 diterima jika t hitung > t tabel.

Nilai signifikasi kompensasi finansial terhadap motivasi adalah sebesar 0,00. Karena nilai signifikasi kompensasi finansial lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh signifikan kompensasi finansial terhadap motivasi. Dan nilai t hitung kompensasi finansial terhadap motivasi adalah sebesar 5,739, dan untuk nilai t tabel dengan sig. $\alpha = 0,05$ dan df = n-k, yaitu 156-1=155, maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1,655. Karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga dapat dikatakan kompensasi finansial memiliki kontribusi terhadap motivasi kerja. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, sehingga dapat dikatakan H2 diterima, karena H2 dalam penelitian ini menyatakan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karywan.

2. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

   Hasil Uji – t antara kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap.

   Hasil Uji – t kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja

   Untuk menentukan kriteria pengujian

   H0 tidak ditolak jika t hitung < t tabel.

   H1 diterima jika t hitung > t tabel.

   Dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

   a) Nilai signifikasi kompensasi finansial terhadap kinerja adalah 0,033. Karena nilai signifikasi kompensasi finansial lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh signifikan kompensasi finansial terhadap kinerja. Dan nilai t hitung kompensasi finansial

terhadap kinerja adalah sebesar -2,155, dan untuk nilai t tabel dengan sig. α = 0,05, dan df = n-k, yaitu 156-2 = 154, maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1,654. Karena nilai t tabel lebih besar dari nilai t hitung sehingga dapat dikatakan kompensasi finansial tidak memiliki kontribusi terhadap kinerja. Nilai t negatif pada tabel menunjukkan bahwa kompensasi finansial mempunyai hubungan berlawanan arah dengan kinerja. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak, karena H1 dalam penelitian ini menyatakan kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

b) Nilai signifikasi motivasi kerja terhadap kinerja adalah 0,00. Karena niali signifikasi motivasi kerja lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja. Dan nilai t hitung motivasi kerja terhadap kinerja adalah sebesar 4,649, dan untuk nilai t tabel dengan sig. α = 0,05 dan df = n-k, yaitu 156-2= 154, maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1,654. Karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga dapat dikatakan motivasi kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan H3 diterima, karena H3 dalam penelitian ini menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variasi variabel independen. Koefisien determinasi dalam penelitian ini menggunakan alat bantu program spps yang nilainya dapat dilihat dalam tabel *Model Summary*[b] dengan kriteria jika nilai *Adjusted R Square* menunjukkan antara nilai nol dan satu, maka variabel independen tersebut memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Imam Gozali, 2012:97).

1. Koefisien Determinasi Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja

   Berikut ini adalah hasil koefisien deteminasi antara kompensasi finansial terhadap motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil koefisien detrminasi kompensasi finansial terhadap motivasi kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,420[a]	,176	,171	1,82316

a. Predictors: (Constant), kompensasi finansial (x)

Sumber : Data diolah menggunakan alat bantu program spss

Dari hasil koefisien determinasi diatas dapat diperoleh nilai R Square sebesar 0,176 dan mendekati angka 1, dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompensasi finansial mampu menjelaskan hampir semua variasi variabel motivasi kerja sehingga model regresi yang digunakan fit atau baik. Dan dapat diartikan juga bahwa kompensasi finansial mampu mempengaruhi motivasi kerja sebesar 17,6 %, sementara sisanya 82,4% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

2. Koefisien Determinasi Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

   Berikut ini adalah hasil koefisien determinasi antara kompenssi finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil koefisien detrminasi kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,352[a]	,124	,113	1,68575

a. Predictors: (Constant), motivasi (z), kompensasi finansial (x)

Sumber : Data diolah menggunakan alat bantu program spss

Dari hasil koefisien detrminasi diatas dapat diperoleh nilai R Square sebesar 0,124 dan mendekati angka 1, dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompensasi finansial dan motivasi kerja mampu menjelaskan hampir semua variasi variabel kinerja sehingga model regresi yang digunakan fit atau baik. Dan dapat diartikan juga bahwa kompensasi finansial dan motivasi kerja mampu mempengaruhi kinerja sebesar 12,4 %, sementara sisanya 87,6% kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

A. Koefisien jalur Model 1

Tabel 4.17
Hasil Uji Analisis jalur

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,420[a]	,176	,171	1,82316

a. Predictors: (Constant), kompensasi finansial (x)

Sumber : Data diolah menggunakan alat bantu program spss 20.

Tabel 4.18
Hasil Uji Analisis Jalur

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,121	1,024		9,886	,000
	kompensasi finansial	,313	,055	,420	5,739	,000

a. Dependent Variable: motivasi

Sumber : Data diolah menggunakan alat bantu program spss 20

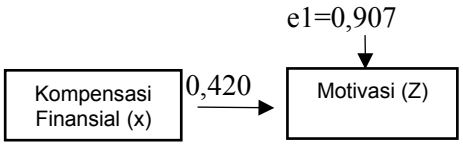
Pada output dari tabel model summary dapat diketahui besarnaya nilai R square adalah sebesar 0,176. Dan dapat diartikan juga bahwa kompensasi finansial mampu mempengaruhi motivasi kerja sebesar 17,6%, sementara sisanya 82,4% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kemudian pada output pada tabel coefficients dapat diperoleh nilai signifikasi sebesar 0,00, lebih kecil dari nilai sig. α = 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Untuk mendapatkan nilai e1 dapat diperoleh dengan rumus e1 = $\sqrt{¿¿^2}$.
Dan hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

e1 = $\sqrt{(1-0{,}176)}$ = 0,907.

Dengan demikian dapat diperoleh diagram jalur model 1 sebagai berikut:



Gambar 4.8
Koefisien Jalur Model 1
Sumber: Data dioalah peneliti, 2018

B. Koefisien Jalur Model 2

Tabel 4.19
Hasil Uji Analisis Jalur

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,352[a]	,124	,113	1,68575

a. Predictors: (Constant), motivasi (z), kompensasi finansial (x)

Sumber: Data diolah menggunakan alat bantu program spss 20

Tabel 4.20
Hasil Uji Analisis Jalur

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,141	1,210		11,684	,000
	kompensasi finansial	-,120	,056	-,180	-2,155	,033
	motivasi	,346	,075	,388	4,649	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data diolah menggunakan alat bantu program spss 20

Pada hasil output tabel model summary dapat diketahui Dari hasil koefisien detrminasi diatas dapat diperoleh nilai R Square sebesar 0,124 dan mendekati angka 1, dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompensasi finansial dan motivasi kerja mampu menjelaskan hampir semua variasi variabel kinerja. Dan dapat diartikan juga bahwa kompensasi finansial dan motivasi kerja mampu mempengaruhi kinerja sebesar 12,4 %, sementara sisanya 87,6% kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Dan pada hasil output tabel coefficients dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

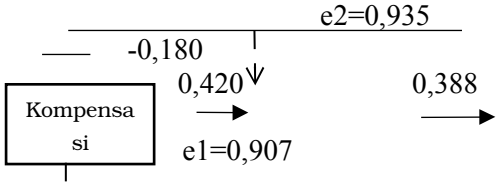
a) Nilai signifikasi untuk pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja adalah sebesar 0,033 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan kompensasi finansial terhadap kinerja.
b) Nilai signifikasi untuk motivasi kerja terhadap kinerja adalah sebesar 0,000 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja.

Untuk mendapatkan nilai e2 dapat dipeoleh dengan rumus e2 = $\sqrt{¿¿^2}$.

Dan hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

e2 = $\sqrt{(1-0{,}124)}$ = 0,935.

Dengan demikian dapat diperoleh diagram jalur model 2 sebgai berikut:



Gambar 4.9
Koefisien Jalur Model 2
Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa pengaruh langsung kompensasi finansial terhadap kinerja sebesar -0,180. Sedangkan untuk mendapatkan pengaruh tidak langsung kompensasi finansial melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah dengan perkalian antara nilai pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja dengan nilai pengarauh motivasi kerja terhadap kinerja, yaitu didapat dari 0,420 x 0,388 = 0,162. Maka total pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langung yaitu: -0,180+0,162 = -0,018.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa nilai pengaruh pengaruh langsung kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan adalah sebesar -0,180, dan pengaruh tidak langsung kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja adalah sebesar 0,162, yang berarti bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan pengaruh langsung.

Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi variabel intervening antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

Uji Sobel (*Sobel Test*)

1) Koefisien Kompensasi Fianansial Terhadap Motivasi (a)

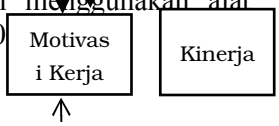
Tabel 4.21

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,121	1,024		9,886	,000
	kompensasi finansial	,313	,055	,420	5,739	,000

a. Dependent Variable: motivasi

Sumber: Data diolah menggunakan alat bantu program spss 20



2) Koefisien Motivasi Terhadap Kinerja (b)

Tabel 4.22

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,141	1,210		11,684	,000
	kompensasi finansial	-,120	,056	-,180	-2,155	,033
	motivasi	,346	,075	,388	4,649	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data diolah menggunakan alat bantu program spss 20

Dari tabel diatas dapat dilakukan uji sobel untuk menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening. Untuk mengetahui besarnya nilai standar eror pengaruh tidak langsung kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2 S\alpha^2 + \alpha^2 Sb^2 + S\alpha^2 Sb^2}$$

Dimana:

a = 0,313

b = 0,346

sa = 0,055

sb = 0,075

Dan hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{0,346^2.\ 0,055^2 + 0,313^2.\ 0,075^2 + 0,055^2.\ 0,075^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,00093}$$

Sab = 0,03

Berdasarkan hasil standar eror pengaruh tidak langsung, selanjutnya dapat dilakukan perhitungan t hitung untuk menguji signifikasi pengaruh tidak langsung dalam penelitian dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

Denagan hasil perhitungan sebagai berikut:

$$t = \frac{0,313.0,346}{0,03}$$

$$t = \frac{0,11}{0,03}$$

t = 3,66667

Dari hasil perhitungan diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 3,66667, dan t tabel sebesar 1,654 dengan tingkat signifikasi 5%. Dengan demikian dapat di ambil kesimpulan bahwa t hitung lebih besar daripada t tabel, sehinga dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening, sehingga H4 diterima, karena H4 dalam peneliyian ini menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

PEMBAHASAN

Pembahasan yang dapat dibuat dalam penelitian pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Putra Mandiri Intipack, ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi finansial Terhadap Kinerja Karyawan

   Berdasarkan dari hasil penelitian yang sudah diperoleh menunjukan bahwa kompensasi finansial terhadap kinerja diperoleh nilai koefisien sebesar -0,180, nilai t hitung sebesar – 2,155, dan nilai signifikasi sebesar 0,033 yang berarti jika kompensasi finansial ditingkatkan 1 satuan maka malah akan menurunkan kinerja karyawan PT. Putra Mandiri Intipack sebesar -0,180. Dengan kata lain kinerja karyawan malah akan menurun dengan adanya penambahan kompensasi finansial yang diberikan pada karyawan PT. Putra Mandiri Intipack. Keadaan ini menunjukkan bahwa jika perusahaan meningkatkan atau menambahkan pemberian kompensasi finansial maka target yang ditetapkan juga akan ditambah. Karyawan merasa tidak akan mampu mencapai target yang ditetapkan dengan jam kerja yang tetap, sehingga hal tersebut tidak akan menjadi harapan karyawan. karyawan sudah merasa puas dengan kompensasi finansial yang diberikan perusahaan saat ini yang dirasa sudah sesuai dengan ketentuan dari pemerintah dan pemberian gaji karyawan sudah sesuai dengan UMR kota sidoarjo, sehingga menurut karyawan penambahan kompensasi finansial yang diberikan perusahaan tidak

menjadi prioritas jika standar kerja atau target kerja juga ditambah.

2. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja

   Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapatkan menunjukkan bahwa nilai kompensasi finansial terhadap motivasi kerja diperoleh nilai koefisien sebesar 0,313, nilai t hitung sebesar 5,739, dan nilai signifikasi 0,000 yang berarti jika kompensasi finansial ditingkatkan 1 satuan maka akan meningkatkan motivasi karyawan PT. Putra Mandiri Intipack sebesar 0,313. Dengan kata lain motivasi kerja karyawan akan meningkat sejalan dengan adanya penambahan pemberian kompensasi finansial pada PT. Putra Mandiri Intipack. Hasil penelitian ini diperkuat oleh pendapat Siagian Sondang (2006:294) yang berpendapat motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT. Putra Mandiri Intipack ini adalah kompensasi finansial. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anaoki Herdianto Dito (2010) kompensasi finansial berpengaruh terhadap positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

   Berdasarkan dari hasil penelitian yang didaptkan menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,346, nilai uji t sebesar 4,649, dan nilai signifikasi 0,000 yang berarti bahwa jika motivasi ditingkatkan 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Putra Mandiri Intipack sebesar 0,346. Denagan kata lain kinerja karyawan akan meningkat sejalan dengan perbaikan motivasi kerja pada PT.Putra Mandiri Intipack. berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Anaoki Herdianto Dito (2010) yang menyatakan terdapat hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga sesuai dengan pendapat dari Henry Simamora (2004:14) yang menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya faktor motivasi kerja terhadap pekerjaanya sendiri.

4. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

   Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa nilai pengaruh pengaruh langsung kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan adalah sebesar -0,180, dan pengaruh tidak langsung kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja adalah sebesar 0,162, yang berarti bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi variabel intervening antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

   Dan berdasarkan dari hasil uji sobel menunjukan bahwa nilai t hitung sebesar 3,66667, lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 1,654 yang menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

   Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat dikatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Dengan demikian kinerja karyawan akan meningkat apabila penambahan kompensasi finansial yang diberikan perusahaan disertai dengan bertambahnya motivasi kerja karyawan PT.Putra Mandiri Intipack.

   Hasil ini sejalan dengan penelitian Anoki Herdianto (2010) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Marthis dan jackson (2000) salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui kompensasi.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini dengan judul pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada PT. Putra Mandiri Intipack) adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi penambahan kompensasi finansial yang diberikan malah akan terjadi penurunan kinerja karyawan. Perusahaan akan menuntut karyawannya untuk meningkatkan kinerja mereka apabila mereka menginginkan penambahan kompensasi finansial. Apabila standar kerja atau target kerja tersebut tidak terpenuhi maka kinerja karyawan akan di anggap kurang baik sehingga penambahan kompensasi finansial tidak akan diberikan.
2. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi finansial yang diterima karyawan maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan kerja karyawan
4. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Sehingga Jika penambahan pemberian kompensasi finansial yang diberikan disertai dengan bertambahnya motivasi kerja karyawan, maka hal itu akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan dalam penilitian ini dapat di berikan beberapa saran untuk peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan
   a. Memberikan kompensasi finansial yang sesuai dan tepat kepada karyawan akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja dan secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan.
   b. Selain motivasi dari dalam diri karyawan itu sendiri, perusahaan atau pimpinan perlu memberikan motivasi kerja agar karyawan lebih semangat dalam bekerja dan menjalin komunikasi yang lebih baik dengan para bawahan serta memberikan bimibingan dalam pekerjaannya, sehingga dapat memacu motivasi kerja karyawan.
   c. Perusahaan diharapkan lebih mengapresiasi hasil kerja dan usaha yang dilakukan karyawan agar karyawan merasa lebih dihargai agar karyawan lebih semangat dalam bekerja untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik.
2. Bagi Peneliti Berikutnya
   Diharapkan pada peneliti selanjutnya agar menambahkan variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini, misalnya variabel lingkungan kerja, gaya kepimimpinan, budaya organisasi dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

Andriana, Vina. 2017. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada PT. Iskandar Indah Printing Textle). Universitas Muhamadiyah Surakarta. Surakarta.

Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Erlangga. Jakarta.

Ghozali, Imam, 2012, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*, Universitas Diponegoro, Semarang.

Ghifari, M. Sholeh. 2017. Dampak Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Atas Penerapan PMA. 46 Tahun 2014 (Studi Pada Kantor Umum Agama Di Propinsi Lampung). Universitas Lampung. Lampung.

Handoko, Hani, 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE

Haryono. 2009. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Badan Pelaksanaan Penyuluhan Pertanian, Dan Perikanan Dan Ketahanan Kabupaten Batang). Universitas Stikubank Semarang. Semarang.

Hasibuan, Melayu, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi,* Bumi Aksara, Jakarta.

Herdian, Dito Anoki. 2010. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Universitas Diponegoro. Semarang.

Hidjrachman dan Husnan. 2001, *Manajemen Personalia.* Edisi keempat. Yogyakarta: BPFE.

Mathis, Jackson, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Salemba Empat, Jakarta.

Mendoza, Dominic Mendoza, Nasution, Harmein, dan Matondang, Nazaruddin, 2018, Influence of Compensation, Job Characteristics and Leadership Style Through Motivation to Employee Performance. Universitas Sumatra Utara. Sumatra Utara.

Muryanto, Eko. 2011. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya se-Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Universitas Muhammadiyah. Malang.

Santoso, Singgih, 2010, *Statistik Parametrik Edisi Revisi*, Elex Media Komputindo, Jakarta.

Siagian, Sondang, 2006, *Organisasi Kepemimpinan Dan Prilaku Administrasi*, Gunung Agung, Jakarta.

Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, SIE YKPN, Yogyakarta.

Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Alfabeta, Bandung.

Surianis, Cici. 2017. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan KOMINFO Provisi Sumatera Barat. Universitas Negeri Padang. Padang.

Tannady, Hendy, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, expert, Yogyakarta.

PENGARUH PERSEPSI HARGA DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP MINAT BELI DAN KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK JILBAB TITISARI COLECTION DI KEC. DUKUN KAB. GRESIK

[1)] Rahayu Sulistyawati , [2)] Johni Harius Putranto, [3)] Julikah
Email : johni.putranto@stiemahardhika.ac.id

STIE Mahardhika Surabaya

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah : (1). Untuk mengetahui adakah pengaruh persepsi harga terhadap minat beli produk Titisari Colection. (2) Untuk mengetahui adakah pengaruh kualitas produk terhadap minat beli produk Titisari Colection. (3). Untuk mengetahui adakah pengaruh persepsi harga terhadap keputusan pembelian produk Titisari Colection. (4). Untuk mengetahui adakah pengaruh kualitas produk terhadap keputusan pembelian. (5). Dan adakah pengaruh minat beli terhadap keputusan pembelian produk Titisari Colection. Hasil analisis menunjukan bahwa : (1). Koefisien jalur sebesar 0,232 dengan nilai signifikan 0,020, karena sig < ά atau 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel persepsi harga terhadap minat beli. (2). Koefisien jalur sebesar 0,509 dengan nilai signifikan 0,000, karena sig < ά atau 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kualitas produk terhadap minat beli. (3). Koefisien jalur sebesar 0,211 dengan nilai signifikan 0,035, karena sig < ά atau 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel persepsi harga terhadap keputusan pembelian. (4). Koefisien jalur (beta standardize) sebesar 0,209 dengan nilai signifikan 0,041, karena sig < ά atau 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel persepsi kualitas produk terhadap keputusan pembelian. (5). Koefisien jalur sebesar 0,252 dengan nilai signifikan 0,016, karena sig < ά atau 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel persepsi minat beli terhadap keputusan pembelian. Dari beberapa keterangan diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling berpengaruh secara signifikan adalah variabel kualitas produk terhadap minat beli. Karena dengan semakin bagus kualitas produknya maka keinginan untuk membeli produk tersebut semakin besar.

Kata Kunci : Persepsi Harga, Kualitas Produk, Minat Beli, dan Keputusan Pembelian.

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan industri di era globalisasi menuntut adanya perubahan paradigma lama khususnya pada bidang pemasaran dimana setiap industry harus memiliki keunggulan kompetitif agar dapat mempertahankan bahkan meluaskan pangsa pasar. Keunggulan kompetitif merujuk pada kemampuan perusahaan memformulasikan strategi yang menempatkannya pada suatu posisi yang menguntungkan berkaitan dengan perusahaan lainnya. Keunggulan kompetitif muncul bila pelanggan merasa bahwa mereka menerima nilai lebih dari transaksi yang dilakukan dengan sebuah organisasi pesaingnya. Setiawan. (2016). Keunggulan kompetitif juga akan menciptakan dan mempertahankan konsumen yang loyal. Salah satu industri yang menghasilkan produk jilbab adalah Perusahaan

dagang di kota Gresik dengan produk yang bernama Titisari Colection. Perusahaan dagang ini berawal dari usaha rumah tangga yang dimulai pada pertengahan tahun 1990. Usaha ini dirintis oleh Ibu Hj. Zaidah. Perusahaan awalnya hanya memproduksi baju muslim saja, tetapi di pertengahan tahun 1998 Ibu Hj. Zaidah mulai mengembangkan perusahaannya dengan memproduksi aneka jilbab. Produk jilbab Titisari Colection terus diminati konsumen hingga pemasarannya pun berkembang keluar kota Gresik seperti kota Lamongan, Surabaya, Malang, Sidoarjo dan lain sebagainya. Seiring berjalannya waktu dan bertambahnya industry tekstil yang serupa, perusahaan Titisari Colection mengalami persaingan usaha yang semakin ketat. Hingga pada tahun 2004 sampai 2005 produksi jilbab Perusahaan Titisari Colection sempat goyah karena manejerial keuangan yang buruk. Perusahaan ini hampir bangkrut, produksinya pun turun secara signifikan. Sebagai pengambil kebijakan utama dalam perusahaan, Ibu Hj. Zaidah berupaya keras mempertahankan industrinya dengan menciptakan strategi pemasaran baru terkait produk dan cara memasarkan. Pada produk khusunya dikembangkan menjadi beberapa varian. Titisari Colection semakin menambah desain jilbab sesuai perkembangan fashion. Perlahan namun pasti perusahaan ini mulai bangkit. Produknya pun kembali mulai diserap pasar.

Produk difokuskan pada kualitas bahan baku dan *out put*. Daerah pemasaran sudah

merambah hingga Bandung dan Cirebon. Produk sendiri menurut (Kotler dan Amstrong, 2014). adalah segala sesuatu yang ditawarkan ke pasar untuk mendapatkan perhatian, dibeli, dipergunakan, dan yang dapat memuaskan keinginan atau kebutuhan. Produk juga berkaitan dengan persepsi atas variasi produk, kualitas, desain, kemasan, ukuran, dan bentuk produk. Desain produk akan meningkatkan diferensiasi produk, dan diferensiasi produk pun akan berpengaruh positif terhadap keunggulan bersaing produk. (Aditya Yoga, 2012).

Permasalahan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1) Apakah persepsi harga berpengaruh secara langsung terhadap minat beli di Titisari Colection?
2) Apakah kualitas produk berpengaruh secara langsung terhadap minat beli di Titisari Colection?
3) Apakah persepsi harga berpengaruh secara langsung terhadap keputusan pembelian di Titisari Colection?
4) Apakah kualitas produk berpengaruh secara langsung terhadap keputusan pembelian di Titisari Colection?
5) Apakah minat beli berpengaruh secara langsung terhadap keputusan pembelian di Titisari Colection ?
6) Apakah persepsi harga berpengaruh secara tidak langsung terhadap minat beli dan keputusan pembelian di Titisari Colection?
7) Apakah kualitas produk berpengaruh secara tidak langsung terhadap minat beli dan keputusan pembelian di Titisari Colection?.

Pada penelitian ini tujuan yang ingin dicapai adalah :

1) Untuk mengetahui pengaruh secara langsung persepsi harga terhadap minat beli di Titisari Colection
2) Untuk mengetahui pengaruh secara langsung kualitas produk terhadap minat beli di Titisari Colection
3) Untuk mengetahui pengaruh secara langsung persepsi harga terhadap keputusan pembelian di Titisari Colection
4) Untuk mengetahui pengaruh secara langsung kualitas produk terhadap keputusan pembelian di Titisari Colection
5) Untuk mengetahui pengaruh secara langsung minat beli terhadap keputusan pembelian di Titisari Colection
6) Untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung persepsi harga terhadap minat beli dan keputusan pembelian di Titisari Colection
7) Untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung kualitas produk terhadap minat beli dan keputusan pembelian di Titisari Colection.

Adapun manfaat yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1) Menjadi bukti empiris dan memberikan kontribusi dalam memperkaya penelitian terdahulu.
2) Bagi manajemen perusahaan dapat menjadi pertimbangan dalam pengambilan kebijakan *marketing*.
3) Bagi fakultas diharapkan penelitian ini dapat menambah kelengkapan hasil penelitian mahasiswa dan menjadi *instrument* pengembangan ilmu pengetahuan.
4) Bagi peneliti sebagai penerapan ilmu pengetahuan yang sudah diperoleh selama mengikuti perkuliahan serta pengalaman dalam penulisan karya ilmiah.
5) Bagi penelitian selanjutnya penelitian ini dapat dijadikan referensi serta sumber informasi bagi penulisan karya ilmiah yang berhubungan dengan minat beli dan keputusan pembelian.

TINJAUAN PUSTAKA

Pemasaran

Pemasaran sebagaimana diketahui adalah inti dari sebuah usaha. Tanpa pemasaran suatu perusahaan tentulah tidak

akan berjalan. Namun masih banyak kalangan yang kurang memahami defenisi pemasaran itu sendiri. Pengertian pemasaran adalah suatu proses sosial dan manajerial yang didalamnya individu dan kelompok mendapatkan apa yang mereka butuhkan dan inginkan dengan menciptakan, menawarkan dan mempertukarkan produk dengan pihak lain Banyak yang menganggap bidang ini identik atau sama dengan bidang penjualan. (Kotler, 2012:6).

Perilaku Konsumen

Pengertian perilaku konsumen menurut (Setiadi, 2013 : 2). perilaku konsumen adalah tindakan yang langsung terlibat dalam mendapatkan, mengkonsumsi, dan menghabiskan produk atau jasa, termasuk proses keputusan yang mendahului dan menyusuli tindakan ini.

Perilaku konsumen adalah dinamis, berarti bahwa perilaku seorang konsumen, grup konsumen, ataupun masyarakat luas selalu berubah dan bergerak sepanjang waktu. Hal ini memiliki implikasi terhadap studi perilaku konsumen, demikian pula pada pengembangan strategi pemasaran. Dalam hal studi perilaku konsumen, salah satu implikasinya adalah bahwa generalisasi perilaku konsumen biasanya terbatas untuk jangka waktu tertentu, produk, dan individu atau grub tertentu.

Persepsi Harga

Harga merupakan salah satu bagian yang sangat penting dalam pemasaran suatu produk karena harga adalah satu dari empat bauran pemasaran atau *marketing mix* (*product, price, place, promotion*). Harga adalah suatu nilai tukar dari produk barang maupun jasa yang dinyatakan dalam satuan moneter. Harga merupakan salah satu faktor penting dari sisi produsen untuk memenangkan suatu persaingan dalam memasarkan produknya. Dalam menentukan harga terdapat strategi harga yang diartikan sebagai salah satu konten strategi pemasaran yang mengarah pada upaya pembentukan citra harga, daya saing harga, citra mutu, dan nilai pelanggan. (Ferdinand, 2012).

Kualitas Produk

Produk adalah sesuatu yang dapat ditawarkan ke pasar untuk diperhatikan, dipakai, dimiliki, atau dikonsumsikan sehingga dapat memuaskan keinginan atau kebutuhan konsumen. Berdasarkan wujudnya klasifikasi produk adalah barang dan jasa. Barang merupakan produk yang berwujud fisik, sehingga bisa dilihat, diraba atau disentuh, dirasa, dipegang, disimpan, dipindahkan, dan perlakuan fisik lainnya. seperti : rokok, roti, sepatu, mobil dan sebagainya. Jasa merupakan aktivitas, manfaat atau kepuasan yang ditawarkan untuk dijual atau dikonsumsi pihak lain. Seperti halnya bengkel reparasi, salon kecantikan, hotel dan sebagainya. Berbicara mengenai produk maka aspek yang perlu diperhatikan adalah kualitas produk. Menurut *American Society for Quality Control*, kualitas adalah "*the totality of features and characteristics of a product or service that bears on its ability to satisfy given needs*", artinya keseluruhan ciri dan karakter karakter dari sebuah produk atau jasa yang menunjukkan kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan yang tersirat. Definisi ini merupakan pengertian kualitas yang berpusat pada konsumen sehingga dapat dikatakan bahwa seorang penjual telah memberikan kualitas bila produk atau pelayanan penjual telah memenuhi atau melebihi harapan konsumen. Kualitas produk merupakan pemahaman bahwa produk yang ditawarkan oleh penjual mempunyai nilai jual lebih yang tidak dimiliki oleh produk pesaing. Oleh karena itu perusahaan berusaha memfokuskan pada kualitas produk dan membandingkannya dengan produk yang ditawarkan oleh perusahaan pesaing.

Minat Beli

Menurut Russuardi. (2012 ;568) : "minat beli adalah tahapan yang dilakukan

konsumen sebelum merecanakan untuk membeli suatu produk. Sebuah perusahaan harus mampu mengenal dan mengetahui apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan konsumen". Minat beli (*willingness to buy*) merupakan bagian dari komponen perilaku dalam sikap mengkonsumsi. Minat beli konsumen adalah tahap dimana konsumen membentuk pilihan mereka diantara beberapa merek yang tergabung dalam perangkat pilihan, kemudian pada akhirnya melakukan suatu pembelian pada suatu altenatif yang paling disukainya atau proses yang dilalui konsumen untuk membeli suatu barang atau jasa yang didasari oleh bermacam pertimbangan.

Keputusan Pembelian

Keputusan yang dibuat konsumen terhadap suatu produk atau jasa adalah suatu proses penilaian dan penerimaan dari informasi merek, pertimbangan bagaimana merek-merek yang lain dapat memenuhi kebutuhan konsumen dan pada akhirnya memutuskan merek yang dipilih (Wijayanti, 2015 : 73)**.**

Penelitian Terdahulu

Penilitian yang dilakukan oleh Heriyanto Prabowo. (2016). Mahasiswa Manajemen Universitas Pandanaran Semarang yang berjudul "Analisis Pengaruh Persepsi Harga, Kualitas Produk Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepercayaan Pelanggan Dengan Keputusan Pembelian Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Rumah Fotografi Kudus)". Penelitian ini menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa persepsi harga, kualitas produk, dan kualitas pelayanan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepercayaan pelanggan dengan keputusan pembelian sebagai variabel intervening.

Penelitian yang dilakukan Khoirul Anwar (2016). Mahasiswa Manajemen Universitas Pandanaran Semarang yang berjudul "Analisis Pengaruh Kualitas Produk, Citra Merek Dan Promosi Terhadap Minat Beli Sepeda Motor Yamaha Di Yamaha Mataram Sakti Cabang Karangtengah Demak". Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kualitas produk, citra merek, dan promosi sangat berpengaruh terhadap minat beli sepeda motor Yamaha di Yamaha Mataram Sakti Cabang Karangtengah Demak.

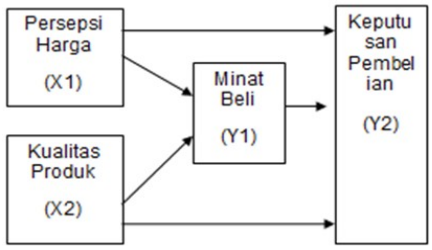
Penelitain selanjutnya dilakukan oleh Tamara Citra (2016) Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang berjudul "Analisis Pengaruh Kualitas Produk Dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Cetakan Continuous Form Melalui Kepercayaan Merek (Studi Pada Percetakan Jadi Jaya Group, Semarang)". Penelitian ini menggunakan alat analisis jalur. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kualitas produk dan citra merek berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian sedangkan kepercayaan merek tidak berpengaruh terhadap keputusan pembelian.

Penelitian yang dialukan oleh William B. Dodds (2014) pada Journal Of Marketing Research (August 2014) Vol. XXVIII University of Miami. Dengan judul "Pengaruh Persepsi Harga dan Merek terhadap Minat Beli Produk". Penelitian ini menggunakan Analisis kuantitatif, dengan hasil bahwa persepsi harga dan merek sangat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap minat beli produk.

Penelitian ini dilakukan oleh Kwee Nadia Vercelia (2016). Mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis universitas Kristen Satya Wacana. Penelitai ini berjudul "Pengaruh Foodstagram Endorsement dan persepsi harga terhadap keputusan pembelian di Restoran atau Cafe". Penelitian ini menggunakan analisis Regresi Linier berganda dengan hasil Foodstagram Endorsment dan Persepsi Harga sangat berpengaruh secara signifikan terhadap keputusan pembelian di Restoran atau cafe.

Kerangka Konseptual

Penelitian ini menggunakan beberapa variabel independen yang akan dianalisis guna melihat besarnya pengaruh terhadap variabel dependen yaitu minat beli dan keputusan pembelian. Variabel-variabel independen tersebut adalah persepsi harga dan kualitas produk. Berikut adalah gambar dari kerangka pemikiran variabel independen tersebut



Sumber : Data diolah peneliti

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

H_1 = Ada pengaruh secara langsung antara persepsi harga terhadap minat beli dan keputusan pembelian

H_2 = Ada pengaruh secara langsung antara kualitas produk terhadap minat beli dan keputusan pembelian.

H_3 = Ada pengaruh secara langsung antara persepsi harga terhadap keputusan pembelian

H_4 = Ada pengaruh secara langsung antara kualitas produk terhadap keputusan pembelian

H_5 = Ada pengaruh secara langsung antara minat beli terhadap keputusan pembelian

H_6 = Ada pengaruh secara tidak langsung antara persepsi harga terhadap minat beli dan keputusan pembelian

H_7 = Ada pengaruh secara tidak langsung antara kualitas produk terhadap minat beli dan keputusan pembelian

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, misalnya dari individu atau perseorangan Umar. (2013:84). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil pengisian kuesioner yang dilakukan oleh responden.

Populasi

Populasi merujuk pada sekumpulan orang atau objek yang memiliki kesamaan dalam satu
atau beberapa hal dan yang membentuk masalah pokok dalam suatu riset khusus. Tjiptono, (2014). Target populasi dari penelitian ini adalah seluruh konsumen dari Titisari Colection minimal usia 17 tahun.

Sampel

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset ini di ambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin kita meneliti seluruh anggota populasi, oleh karena itu kita membentuk sebuah perwakilan yang disebut sampel. Ferdinand, (2012). Peneliti pun tidak meneliti secara keseluruhan dari konsumen Titisari Colection. Dengan populasi yang sangat banyak, maka diambil beberapa sampel yang mewakili konsumen Titisari Colection. Berikut akan dijelaskan mengenai penentuan jumlah sampel dan penentuan penarikan sampel dalam penelitian ini.

Variabel Penelitian

Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel terikat adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah minat beli (Y1) dan keputusan pembelian (Y2).

Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas adalah tipe variabel yang menjelaskan

atau mempengaruhi variabel lain. Variabel independen dalam peneleitian ini adalah Persepsi Harga Produk (X_1) dan Kualitas produk (X_2).

Variabel Intervening

Variabel intervening dalam penelitian ini adalah persepsi harga melalui minat beli terhadap keputusan pembelian dan kualitas produk melalui minat beli terhadap keputusan pembelian.

Definisi Operasional

Variabel	Indikator	Pernyataan Pada Kuesioner
Persepsi Harga	1. Kesesuaian harga dengan kualitas 2. Perbandingan harga dengan produk sejenis 3. Keterjangkauan harga (Tjiptono, 2014)	1. Harga produk Titisari sesuai dengan kualitas produk 2. Perbandingan harga produk Titisari dengan produk merk lain 3. Harga produk Titisari lebih terjangkau daripada produk merk lain
Kualitas Produk	1. Kenyamanan produk 2. Varian produk 3. Daya tahan produk 4. Bentuk produk (Mullins,Orville, Larreche, dan Boyd, 2015)	1. Kenyamanan saat menggunakan produk Titisari 2. Variasi yang disajikan sangat beragam 3. Produk Titisari sangat tahan lama 4. Desain produk sesuai keinginan konsumen
Minat Beli	1. Adanya ketertarikan terhadap produk 2. Keyakinan terhadap produk 3. Keinginan memiliki produk (Ferdinand, 2012)	1. Sangat tertarik untuk membeli produk Titisari 2. Yakin untuk membeli produk Titisari 3. keingin membeli produk Titisari
Keputusan Pembelian	1. Keinginan terhadap produk karena merk 2. Kemudahan mendapatkan produk 3. Kepuasan terhadap produk 4. Keinginan untuk membeli produk kembali (Kotler, 2012)	1. Keinginan membeli produk Titisari karena merk 2. Produk Titisari dapat ditemukan dimana-mana 3. Puas setelah membeli produk Titisari 4. Keinginan untuk membeli produk titisari kembali

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui kuesioner. Defenisi kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan-pertanyaan yang sifatnya tertutup dan harus diisi oleh responden dengan cara memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia. Dalam penelitian ini pengukuran variabel di dalam kuesioner menggunakan skala liktert dengan metode skoring sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1	2	3	4	5

Angka 1 menunjukkan bahwa responden sangat tidak mendukung atau sangat tidak setuju terhadap pernyataan yang diberikan. Angka 2 menunjukkan bahwa responden tidak mendukung atau tidak setuju dengan pernyataan, angka 3 menunjukkan responden bersikap netral atau ragu – ragu dengan pernyataan, angka 4 menyatakan responden mendukung atau setuju

dengan pernyataan sedangkan angka 5 menunjukkan bahwa responden sangat mendukung atau sangat setuju terhadap pertanyaan yang diberikan.

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Objek Penelitian

Sejarah Singkat Perusahaan

Perusahaan Produksi Jilbab Titi Sari memulai usahanya pada tahun 1990 di Desa Padang Bandung Kecamatan Dukun Kabupaten Gresik dengan pemilik usaha bernama Hj. Zaidah. Pada awalnya, perusahaan ini bergerak di bidang industri pembuatan jilbab. Di tahun 1998, toko ini mulai memproduksi aneka baju muslim. Perusahaan semakin berkembang dengan diversivikasi produk dan peningkatan kapasitas produksi melalui penambahan fasilitas pabrik baru.

Data Umum Responden

Identifikasi berdasarkan usia

Dalam melakukan identifikasi menurut usia, dapat dibuat klasifikasi seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1
Distribusi Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentasi
20-23	23	23%
24-27	23	23%
28-31	35	35%
>31	19	19%
Total	100	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan data tersebut menunjukkan jumlah responden sama yaitu usia 20-23 tahun sebanyak 23 responden (23%) dan responden berumur 31-40 tahun sebanyak 23 responden (23%). Kemudian, untuk jumlah responden terbanyak yaitu berumur 28-31 tahun sebanyak 35 responden (35%) dan responden paling sedikit berumur >31 tahun sebanyak 19 responden (19%).

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

1) Hasil uji validitas X_1

No item	r hitung	r_{table} 5%(100)	Ket
1	.771	0.195	Valid
2	.929	0.195	Valid
3	.798	0.195	Valid

Sumber : Hasil perhitungan *Output* SPSS 17

2) Hasil uji validitas X2

No item	r hitung	r_{table} 5%(100)	Ket
1	.820	0.195	Valid
2	.836	0.195	Valid
3	.761	0.195	Valid
4	.529	0.195	Valid

Sumber : Hasil perhitungan *Output* SPSS 17

3) Hasil uji validitas Y1

No item	R hitung	r_{table} 5%(100)	Keterangan
1	.744	0.195	Valid
2	.806	0.195	Valid
3	.761	0.195	Valid
4	.632	0.195	Valid

Sumber : Hasil perhitungan *Output* SPSS 17

4) Hasil uji validitas Y2

No item	r hitung	r_{table} 5%(100)	Keterangan
1	.820	0.195	Valid
2	.836	0.195	Valid
3	.761	0.195	Valid
4	.524	0.195	Valid

Sumber : Hasil perhitungan *Output* SPSS 17

Dari tabel uji validitas memperlihatkan nilai r hitung setiap indikator variabel persepsi harga, kualitas produk, minat beli, dan keputusan pembelian lebih besar dibanding nilai r tabel. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel persepsi harga, kualitas produk, minat beli, dan keputusan pembelian dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Reliabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai cronbach's alpha (α), yaitu apabila nilai cronbach's alpha (α) lebih besar (>) dari 0,60 maka indikator atau kuesioner adalah reliabel, sedangkan apabila nilai cronbach's alpha (α) lebih kecil (<) 0,60 maka indikator atau

kuesioner tidak reliabel. Secara keseluruhan hasil uji reliabilitas dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut :

Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach alpha	Nilai krisis	Ket
X1	.780	0.60	Reliabel
X2	.729	0.60	Reliabel
Y1	.719	0.60	Reliabel
Y2	.729	0.60	Reliabel

Sumber : Hasil perhitungan *Output* SPSS 17

Analisis Jalur (Path Analisys)

Path Analisis dilakukan dengan Standardized Regresion menggunakan Software SPSS, dan hasilnya secara lengkap dapat dilihat pada lampiran . Hasil pengujian koefisien jalur masing-masing variable disajikan pada tabel 4.5.

Koefisien Analisis Jalur Variabel X1, X2, Y1 dan Y2.

Sumber : Hasil *Output* SPSS 17

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Pertama (H1)

H01 = Variabel persepsi harga tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap minat beli.

Ha1= Variabel persepsi harga mempunyai pengaruh signifikan terhadap minat beli.

Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Pertama

Sumber : Hasil *Output* SPSS 17

Tabel menunjukkan bahwa pada tingkat 5% diperoleh koefisien jalur (beta standardize) sebesar 0,232 dengan nilai signifikan 0,020, karena sig< ά atau 0,000<0,05 maka H0 ditolak. Hal ini menunjukkan hipotesis pertama Ha1 diterima atau terbukti dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel persepsi harga (X_1) terhadap minat beli (Y_1).

Uji Hipotesis Kedua(H2)

H02= Variabel kualitas produk tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap minat beli.

Ha2 = Variabel kualitas produk mempunyai pengaruh signifikan terhadap minat beli.

Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis kedua

(X				

Sumber : Hasil *Output* SPSS 17

Tabel menunjukkan bahwa pada tingkat 5% diperoleh koefisien jalur (beta standardize) sebesar 0,509 dengan nilai signifikan 0,000, karena sig< ά atau 0,000<0,05 maka H0 ditolak. Hal ini menunjukkan hipotesis kedua Ha2 diterima atau terbukti dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kualitas produk (X_2) terhadap minat beli (Y_1).

Uji Hipotesis Ketiga (H3)

H03 = Variabel persepsi harga tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian.

Ha3=Variabel persepsi harga mempunyai pengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian.

Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Ketiga

	terikat			
(X	pembelian (Y			

Sumber : Hasil *Output* SPSS 17

Tabel menunjukkan bahwa pada tingkat 5% diperoleh koefisien jalur (beta standardize) sebesar 0,211 dengan nilai signifikan 0,035, karena sig< ά atau 0,000<0,05 maka H0 ditolak. Hal ini menunjukkan hipotesis ketiga Ha3 diterima atau terbukti dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel persepsi harga (X_1) terhadap keputusan pembelian (Y_2).

Uji Hipotesis Keempat (H4)

H04=Variabel kualitas produk tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian.

Ha4=Variabel kualitas produk mempunyai pengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian.

Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Keempat

		pembelian (Y		

Sumber : Hasil *Output* SPSS 17

Tabel menunjukkan bahwa pada tingkat 5% diperoleh koefisien jalur (beta standardize) sebesar 0,209 dengan nilai signifikan 0,041, karena sig< ά atau 0,000<0,05 maka H0 ditolak. Hal ini menunjukkan hipotesis keempat Ha4 diterima atau terbukti dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kualitas produk (X_2) terhadap keputusan pembelian (Y_2).

Uji Hipotesis Kelima (H5)

H05= Variabel minat beli tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian.

Ha5 = Variabel minat beli mempunyai pengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian.

Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Kelima

		pembelian (Y		

Sumber : Hasil *Output* SPSS 17

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa pada tingkat 5% diperoleh koefisien jalur (beta standardize) sebesar 0,252 dengan nilai signifikan 0,016, karena sig< ά atau 0,000<0,05 maka H0 ditolak. Hal ini menunjukkan hipotesis kelima Ha5 diterima atau terbukti dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel minat beli (Y_1) terhadap keputusan pembelian (Y_2).

Perhitungan Jalur

Perhitungan Jalur Variabel X1, X2, Y1 Dan Y2

Untuk menjelaskan variabel persepsi harga (X1), kualitas produk (X2) terhadap minat beli (Y1) dan keputusan pembelian (Y2) maka digunakan perhitungan jalur sebagai berikut :

a. Pengaruh X1 terhadap Y1
   Direct: Y1 ←X1 →Y1 = (0,232) (0,232) = 0,054
   Indirect; Tidak ada
   Total Effect; 0,054 atau 5,4%
b. Pengaruh X2 terhadap Y1
   Direct; Y1 ←X2 →Y1 = (0,509) (0,509) = 0,259
   Indirect; Tidak ada
   Total Effect; 0,259 atau 25,9%
c. Pengaruh X1 terhadap Y2
   Direct; Y2 ←X1 →Y2 = (0,211) (0,211) = 0,044
   Indirect; Tidak ada
   Total Effect; 0,044 atau 4,4%
d. Pengaruh X2 terhadap Y2
   Direct; Y2 ←X2 →Y2 = (0,209) (0,209) = 0,043
   Indirect; Tidak ada
   Total Effect; 0,043 atau 4,3%
e. Pengaruh Y1 terhadap Y2
   Direct; Y2 ←Y1 →Y2 = (0,252) (0,252) = 0,063
   Indirect; Tidak ada
   Total Effect; 0,063 atau 6,3%
f. Pengaruh X1 melalui Y1 terhadap Y2
   Direct : Tidak ada
   Indirect : X1→Y1→Y2 = (0,232) (0,252) = 0,058
   Total Effect : 0,058 atau 5,8%
g. Pengaruh X2 melalui Y1 terhadap Y2
   Direct : Tidak ada
   Indirect : X2→Y1→Y2 = (0,509) (0,252) = 0,128
   Total Effect : 0,128 atau 12,8%

Berdasarkan pada perhitungan di atas, variabel independen yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel minat beli (Y1) adalah variabel kualitas produk (X2) yaitu sebesar 25,9%. Sedangkan variabel Y1 mempunyai pengaruh terhadap variabel keputusan pembelian (Y2) sebesar 6,3% . Dan variabel independen yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel keputusan pembelian (Y2) melalui variabel intervening minat beli (Y1) adalah variabel persepsi harga (X1) sebesar 5,4%. Sedangkan variabel intervening X1 melalui Y1 terhadap Y2 adalah

5,8% dan X2 melalui Y1 terhadap Y2 adalah 12,8%.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi terhadap gejala multikolineritas adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* < 5, yang dimana jika besarnya VIF melebihi 10 maka model regresi menunjukkan adanya multikolinearitas dari hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam model yang dihasilkan dalam SPSS dimana VIF lebih kecil dari 5 untuk masing-masing variabel independen sehingga dapat disimpulkan bahwa model tersebut tidak terjadi multikolineritas.

Uji Multikolinearitas

No	Variabel X	Variabel Y1 dan Y2	VIF	Keterangan
1	X1	Y1	1.362	VIF <5
2	X2	Y1	1.235	VIF <5
3	X1	Y2	1.329	VIF <5
4	X2	Y2	1.432	VIF <5
5	Y1	Y2	1.234	VIF <5

Sumber : Hasil *Output* SPSS 17

Uji Autokorelasi

Menurut Nurjannah (2008:9), Autokorelasi adalah suatu keadaan dimana terdapat suatu korelasi antara residual tiap seri. Pemeriksaan autokorelasi menggunakan metode Durbin-Watson, dimana jika nilai DW mendekati dengan 2, maka asumsi tidak terjadi autokorelasi terpenuhi.

Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

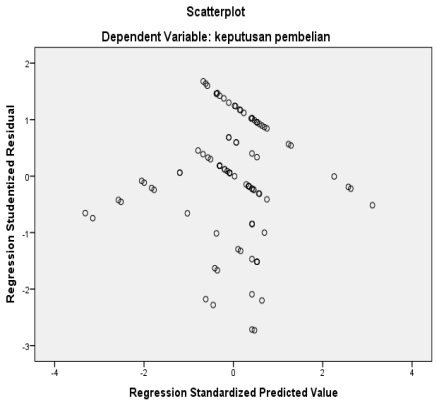
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.487[a]	.237	.213	1.639	1.960

Sumber : Hasil *Output* SPSS 17

Melalui pengujian DW test di atas dari hasil perhitungan statistik , Durbin Watson diperoleh dari dl = 1,59 dan nilai du = 1,69 serta nilai DW = 1,802, sehingga dapat diketahui dari hasil perhitungan ,maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam model regresi ini.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas kesalahan yang terjadi radom (acak) tetapi memperlihatkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel bebas (independen). Uji heteroskedastisitas yang baik yaitu heteroskedastisitas atau tidak heteroskedastisitas apabila titik-titik pada scatterplot menyebar di atas dan dibawah atau disekitar 0 dn tidak membentuk pola tertentu. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas di lakukan menggunakan *computer program IBM SPSS statistica 20*, dengan hasil sebagai berikut :



Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Gambar Hasil Perhitungan SPSS 17

Dilihat dari gambar diatas menunjukkan titik-titik pada scatterplot menyebar diatas dan dibawah atau disekitar 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini adalah menunjukkan tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi untuk mengetahui apakah data penelitian yang diperoleh berdistribusi normal atau mendekat normal, karena data yang baik adalah data yang menyerupai distribusi normal. Distribusi normal adalah bentuk distribusi yang memusat di tengah. Uji normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnov.* Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *computer program IBM SPSS statistic 20*, dengan hasil sebagai berikut :

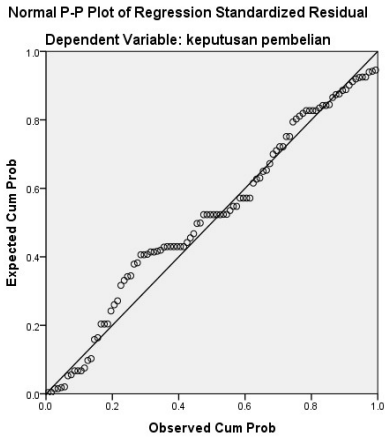
Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters[a,b]	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.61378858
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.052
	Negative	-.125
Kolmogorov-Smirnov Z		1.245
Asymp. Sig. (2-tailed)		.090

Sumber : Hasil *Output* SPSS 17

Berdasarkan output diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,090 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistri normal. Uji normalitas bisa juga dilihat pada grafik *p-p plot of Regression Standardized Residual,* pada grafik tersebut dikatakan valid jika data berdistri normal yaitu titik-titik menyebar disekitar garis diagonal. Dengan hasil sebagai berikut :



Gambar 4.4 Grafik *p-p plot of Regression Standardized Residual*

Sumber : Gambar Hasil Perhitungan SPSS 17

Pembahasan

Pengaruh Persepsi Harga Terhadap Minat Beli Produk Jilbab Titisari Collection

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa pada tingkat 5% diperoleh koefisien jalur (beta standardize) sebesar 0,232 dengan nilai signifikan 0,020, karena sig < ά atau 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak. Hal ini menunjukkan hipotesis pertama Ha1 diterima atau terbukti dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel persepsi harga (X1) terhadap minat beli (Y1). Artinya dalam penjualan produk jilbab Titisari Collection, pengaruh faktor persepsi harga terhadap minat beli konsumen sebesar 20%.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan William B. Dodds (2014) pada Journal Of Marketing Research (August 2014) Vol. XXVIII University of Miami. Dengan judul "Pengaruh Persepsi Harga dan Merek terhadap Minat Beli Produk". Penelitian ini menggunakan Analisis kuantitatif, dengan hasil bahwa persepsi harga dan merek sangat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap minat beli produk.

Pengaruh Kulaitas Produk Terhadap Minat Beli Produk Titisari Collection

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa pada tingkat 5% diperoleh koefisien jalur (beta standardize) sebesar 0,509 dengan nilai signifikan 0,000, karena sig < ά atau 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak. Hal ini menunjukkan hipotesis kedua Ha2 diterima atau terbukti dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kualitas produk (X2) terhadap minat beli (Y1). Artinya dalam menarik minat beli konsumen terhadap produk Titisari Collection, faktor kualitas produk juga berpengaruh secara signifikan.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Khoirul Anwar (2016). Mahasiswa Manajemen Universitas Pandanaran Semarang yang berjudul *"Analisis Pengaruh Kualitas Produk, Citra Merek Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor Yamaha Di Yamaha Mataram Sakti Cabang Karangtengah Demak"*. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kualitas produk, citra merek, dan promosi sangat berpengaruh terhadap minat beli sepeda motor Yamaha di Yamaha Mataram Sakti Cabang Karangtengah Demak.

Pengaruh Persepsi Harga Terhadap Keputusan Pembelian Produk Titisari Collection

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa pada tingkat 5% diperoleh koefisien jalur (beta standardize) sebesar 0,211 dengan nilai signifikan 0,035, karena sig < ά atau 0,000 <

0,05 maka H0 ditolak. Hal ini menunjukkan hipotesis ketiga Ha3 diterima atau terbukti dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel persepsi harga (X1) terhadap keputusan pembelian (Y2). Artinya dalam proses penjualan produk jilbab Titisari Collection, faktor persepsi harga berpengaruh secara signifikan terhadap keputusan pembelian.
Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Heriyanto Prabowo. (2016). Mahasiswa Manajemen Universitas Pandanaran Semarang yang berjudul "*Analisis Pengaruh Persepsi Harga, Kualitas Produk Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepercayaan Pelanggan Dengan Keputusan Pembelian Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Rumah Fotografi Kudus)"*. Penelitian ini menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa persepsi harga, kualitas produk, dan kualitas pelayanan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepercayaan pelanggan dengan keputusan pembelian sebagai variabel intervening.

Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Produk Titisari Collection

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa pada tingkat 5% diperoleh koefisien jalur (beta standardize) sebesar 0,209 dengan nilai signifikan 0,041, karena sig < ά atau 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak. Hal ini menunjukkan hipotesis keempat Ha4 diterima atau terbukti dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel persepsi kualitas produk (X2) terhadap keputusan pembelian (Y2). Artinya faktor kualitas produk sangat berpengaruh terhadap keputusan pembelian produk jilbab Titisari Collection.
Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tamara Citra (2016) Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang berjudul *"Analisis Pengaruh Kualitas Produk Dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Cetakan Continuous Form Melalui Kepercayaan Merek (Studi Pada Percetakan Jadi Jaya Group, Semarang)"*. Penelitian ini menggunakan alat analisis jalur. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kualitas produk dan citra merek berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian sedangkan kepercayaan merek tidak berpengaruh terhadap keputusan pembelian.

Pengaruh Minat Beli Terhadap Keputusan Pembelian produk Titisari Collection

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa pada tingkat 5% diperoleh koefisien jalur (beta standardize) sebesar 0,252 dengan nilai signifika 0,016, karena sig < ά atau 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak. Hal ini menunjukkan hipotesis kelima Ha5 diterima atau terbukti dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel persepsi minat beli (Y1) terhadap keputusan pembelian (Y2). Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor minat beli terhadap keputusan pembelian pada produk jilbab Titisari Collection.

Pengaruh Persepsi Harga Terhadap Keputusan Pembelian Melalui Minat Beli Di Titisari Collection

Dari perhitungan analisis jalur antara hasil perkalian X1 (Persepsi Harga) dan Y1 (Minat Beli) yakni 0,232 x 0,252 = 0,058 dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara tidak langsung antara persepsi harga terhadap keputusan pembelian melalui minat beli sebanyak 5,8 %.

Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Melalui Minat Beli Di Titisari Collection

Dari perhitungan analisis jalur antara hasil perhitungan X2 (Kualitas Produk) dan Y1 (Minat Beli) yakni 0,509 x 0,252 = 0,128 dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara tidak langsung antara kualitas produk terhadap keputusan pembelian melalui minat beli sebanyak 12,8 %.

PENUTUP

Kesimpulan

a. Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa koefisien jalur (beta standardize) sebesar 0,232 dengan nilai signifikan 0,020, karena sig < ά atau 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel persepsi harga (X1) terhadap minat beli (Y1).
b. Berdasarkan hasil pembahasan menunjukkan bahwa koefisien jalur (beta standardize) sebesar 0,509 dengan nilai

signifikan 0,000, karena sig < ά atau 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kualitas produk (X2) terhadap minat beli (Y1).

c. Berdasarkan hasil pembahasan diperoleh koefisien jalur (beta standardize) sebesar 0,211 dengan nilai signifikan 0,035, karena sig < ά atau 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel persepsi harga (X1) terhadap keputusan pembelian (Y2).
d. Berdasarkan pengujian di atas diperoleh koefisien jalur (beta standardize) sebesar 0,209 dengan nilai signifikan 0,041, karena sig < ά atau 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel persepsi kualitas produk (X2) terhadap keputusan pembelian (Y2).
e. Berdasarkan pembahasan diatas diperoleh koefisien jalur (beta standardize) sebesar 0,252 dengan nilai signifikan 0,016, karena sig < ά atau 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel persepsi minat beli (Y1) terhadap keputusan pembelian (Y2).
f. Dari perhitungan analisis jalur antara hasil perkalian X1 (Persepsi Harga) dan Y1 (Minat Beli) dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara tidak langsung antara persepsi harga terhadap keputusan pembelian melalui minat beli sebanyak 5,8 %.
g. Dari perhitungan analisis jalur antara hasil perhitungan X2 (Kualitas Produk) dan Y1 (Minat Beli) dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara tidak langsung antara kualitas produk terhadap keputusan pembelian melalui minat beli sebanyak 12,8 %.

Dari beberapa keterangan diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling berpengaruh secara signifikan adalah variabel kualitas produk terhadap minat beli. Karena dengan semakin bagus kualitas produknya maka keinginan untuk membeli produk tersebut semakin besar.

Saran

1. Telah diketahui pengaruh yang dominan terhadap variabel terikat keputusan pembelian dan minat beli adalah kualitas produk. Oleh karena itu Toko Produksi Jilbab Titisari sebaiknya dapat menentukan tingkatan kualitas produknya.
2. Dengan diketahui besarnya variabel bebas persepsi harga (X_1) dan kualitas produk (X_2) terhadap variabel terikat minat beli (Y_1) dan keputusan pembelian (Y_2) secara simultan dan sisanya dipengaruhi faktor lain, oleh karena itu Toko Produksi Jilbab Titisari sebaiknya selalu memonitoring harga dan kualitas produknya dalam proses produksi dengan menentukan standar pemakaiannya bahan baku agar dapat meningkatkan penjualan produk Titisari.
3. Bagi Universitas sebagai informasi bagi para mahasiswa mengetahui hasil dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti supaya dapat menambah pengetahuan, wawasan, dan sumbangan untuk peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian.
4. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dibidang yang sama yakni meneliti pengaruh persepsi harga dan kualitas produk terhadap minat beli dan keputusan pembelian, hendaknya melakukan penelitian terhadap variabel yang tidak terdapat pada variabel yang telah diteliti oleh peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar, Khoirul. (2016). *Analisis Pengaruh Kulaitas Produk, Citra Merek dan Preomosi terhadap Minat Beli Sepeda Motor Yamaha di Yamaha Mataram Sakti,* Semarang : Universitas Panandaran Semarang

B. Doods, William. (2014). *Pengaruh Persepsi Harga dan Merek terhadap Minat Beli Produk,* Miami: Jurnal Of Marketing Research

Citra, Tamara. (2016). *Analisis Pengaruh Kualitas Produk dan Citra Merek terhadap Keputusan Pembelian Cetakan Continous Fporm Melalui Kepercayaan Merek, UNDIP*

Ferdinand, Augusty. (2012). *Metode Penelitian Manajemen*, Semarang: Badan
Penerbit Universitas Diponegoro.
Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
Kotler. (2012). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Erlangga
Kotler. Philip and Amstrong. (2014). *Prinsip-prinsip Pemasaran*. Jakarta: Erlangga
Kotler, Taffan Rusuardi. (2012). *Faktor-Faktor Pemasaran.* Jakarta: Erlangga
Mullins, Orville, Larreche, and Boyd. (2015). *Products,* International Edition
Nadia Vercelia. Kwee. (2016). *Pengaruh Foodstagram Endorsement dan Persepsi Harga terhadap Keputusan Pembelian di Restoran Cafe.* Universitas Kristen Satya Wacana
Prabowo, Heriyanto. (2016). *Analisis Pengaruh*
Persepsi Harga, Kualitas Produk, dan
Kualitas Pelayanan terhadap Kepercayaan Pelanggan dengan Keputusan Pembelian sebagai Variabel Intervening. Semarang : Universitas
Russuardi. (2012). *Manajemen Pemasaran: Dasar, Konsep, Strategi*: Jakarta: Raja Grafindo Persada.
Schiffman and Lazar Kanuk. (2014). *Costumer Behavior,* Internasional Edition, Prentice Hall.
Setiadi, Nugroho J. (2003). *Perilaku Konsumen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
Setiawan. (2016). *Pemasaran.* Jakarta: Erlangga
Sudjana. (2015). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
Sugiyono. (2012). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung. Alfabeta
Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
Sukestiyarno dan Wardono. (2012). *STATISTIKA*. Semarang: UNNES PRESS
Sulistyawati, Praba. (2012). *Strategi Pemasaran.* Bandung: Alfabeta
Tjiptono, Fandi,. dan Diana Anastasia. (2014). *Total Quality Management*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
Tjipto. (2014). *Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: Penerbit ANDI
Umar, Husein. (2013). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
Wijayanti. (2015). *Manajemen Pemasaran,*Jakarta, PT. Prenhalindo
Yoga, Aditya. (2012). *Analisis Pengaruh Produk, Persepsi Harga, dan Citra Merek Nike di Kota Semarang.* Semarang : UNNES

Panandaran Semarang.