

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Subjek Penelitian

##### 1. Sejarah PT. Go-jek Indonesia

Bermula dari obrolan Nadiem Makarim dengan sopir ojek, ia mengetahui bahwa mayoritas waktu kerja ojek tidak dihabiskan untuk menunggu penumpang sehingga tidak produktif. Dari situ Nadiem lantas berkeinginan menjalankan misi sosial untuk membantu sopir ojek supaya dapat lebih produktif.

Go-jek dirintis oleh Nadiem Makarim dan Michael Angelo Moran sejak tahun 2011. Pada awalnya bisnis Go-jek ini menggunakan *call center* dengan cara para *staff* Go-jek menghubungi pengendara Go-jek satu per satu untuk mencari pengendara Go-jek mana yang kosong. Metode tersebut tentu saja sangat tidak efisien karena untuk menghubungi para pengendara Go-jek satu per satu membutuhkan waktu yang lama. Hingga pada akhirnya perusahaan Go-jek meluncurkan aplikasi Go-jek untuk *platform smartphone* berbasis *android* dan *ios* pada Januari 2015 lalu. Peluncuran aplikasi ini adalah wujud dari inovasi perusahaan demi member kemudahan pada konsumen. Dari peluncuran aplikasi itulah perusahaan Go-jek berkembang pesat. Mulai dari menjalankan

usahanya di wilayah Jabodetabek asaj, kini perusahaan Go-jek sudah berekspansi ke kota-kota besar lainnya di Indonesia antara lain Jakarta, Bandung, Bali, Surabaya, Makassar, Yogyakarta, Medan, Semarang,

Palembang, dan Balikpapan dengan rencana pengembangan di kota-kota lainnya pada tahun mendatang.

## **2. Visi dan Misi**

### **a. Visi**

Membantu memperbaiki struktur transportasi di Indonesia, memberikan kemudahan bagi masyarakat dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari seperti pengiriman dokumen, belanja harian dengan menggunakan fasilitas kurir, serta turut mensejahterakan kehidupan tukang ojek di Indonesia kedepannya.

### **b. Misi**

- 1) Menjadi acuan pelaksana kepatuhan dan tata kelola struktur transportasi yang baik dengan menggunakan kemajuan teknologi.
- 2) Memberikan layanan prima dan solusi bernilai tambah pada pelanggan.
- 3) Membuka lapangan kerja selebar-lebarnya bagi masyarakat Indonesia.

- 4) Meningkatkan kepedulian dan tanggung jawab terhadap lingkungan dan sosial.
- 5) Menjaga hubungan baik dengan berbagai pihak yang terkait dengan usaha ojek *online*.

### **3. *Driver Go-jek***

*Driver* Go-jek adalah para tukang ojek pangkalan atau bahkan orang-orang yang bukan tukang ojek tetapi ingin mencari tambahan penghasilan yang direkrut oleh PT. Go-jek Indonesia melalui seleksi. Setiap penghasilan yang diperoleh akan dikalkulasikan untuk dibagi antara PT. Go-jek Indonesia dan *driver* Go-jek, yakni 20% untuk PT. Go-jek Indonesia dan 80% untuk *driver* Go-jek.

*Driver* Go-jek berugas untuk menjemput dan mengantarkan para pengguna layanan Go-jek, baik penumpang atau barang yang akan dikirim ke tempat tujuan dengan selamat dan dalam keadaan baik. Selain itu, *driver* Go-jek juga berkewajiban memberikan helm serta masker penutup mulut dan rambut kepada penumpang selama berkendara.

### **4. *Macam-macam layanan Go-jek Indonesia***

#### **a. Go-ride**

Layanan transportasi bagi penumpang menggunakan motor untuk mengantar penumpang ke tempat yang dituju.

b. Go-car

Layanan transportasi bagi penumpang menggunakan mobil untuk mengantar penumpang ke tempat yang dituju.

c. Go-food

Layanan pesan antar makanan bagi konsumen yang ingin menikmati makanan tertentu dari restoran atau gerai yang tidak memiliki layanan pesan antar makanan yang menjadi mitra Go-jek.

d. Go-send

Layanan antar jemput barang untuk mengantarkan barang tersebut kepada orang yang dituju hanya dalam waktu 90 menit, dan bahkan lebih cepat lagi jika jarak lebih dekat.

e. Go-mart

Layanan belanja instan yang digunakan untuk membeli ribuan jenis barang dari berbagai macam toko di area sekitar. *Driver* Go-jek akan mengantarkan barang belanjaan dalam waktu 60 menit.

f. Go-box

Layanan pindahan dan kirim barang dengan menggunakan angkutan barang seperti mobil pick-up, mobil boks, truk engkel, dan truk engkel boks dengan muatan maksimal 2 ton.

g. Go-massage

Layanan pijat tradisional panggilan untuk datang ke rumah. Layanan ini terdiri dari *full body massage*, *full body massage + scrub*, *full body massage + face acupressure*, *full body massage + kerokan*, *light massage + full face acupressure*, *light massage + kerokan*, dan *light massage + reflexology*.

h. Go-clean

Layanan jasa membersihkan secara panggilan untuk bersih-bersih rumah. Layanan ini terdiri dari *vacuum sweep*, *dish washing*, *bathroom sanitizing*, dan *floor mapping*.

i. Go-glam

Layanan jasa kecantikan panggilan bagi konsumen yang ingin melakukan perawatan kecantikan di rumah. Layanan ini terdiri dari *haircare*, *nailcare*, *make up*, *waxing*, *hair-styling*, *hijab-styling*, *facial*, dan *advance hair services*.

j. Go-tix

Layanan *mobile ticketing* dan penyedia informasi mengenai berbagai acara-acara mulai dari music, olahraga, atraksi, *workshop*, seni dan budaya. Konsumen dapat membeli tiket acara tertentu dan di antarkan ke rumah.

k. Go-busway.

Layanan transportasi ojek untuk mengantarkan penumpang ke halte bus Transjakarta yang diinginkan.

l. Go-med

Layanan kolaborasi antara Go-jek dengan HaloDoc. Layanan ini memungkinkan konsumen untuk membeli obat-obatan, vitamin dan kebutuhan medis lainnya dari apotek berlisensi.

m. Go-auto

Layanan perawatan mobil yang bisa dipanggil. Layanan ini terbagi dalam 3 kategori. *Auto care* adalah layanan perawatan mobil, mulai dari cuci mobil, *body wax*, pembersihan jamur kaca, cuci mesin, dan poles mobil. *Auto service* adalah layanan yang terkait dengan mesin kendaraan, mencakup *tune-up*, ganti oli, dan ganti aki. Kemudian *Towing and emergency* adalah layanan berupa Derek, bantuan *jumper* aki, dan ganti ban.

n. Go-pay

Go-pay (sebelumnya Go-jek *Wallet*) adalah dompet virtual untuk menyimpan Go-jek Credit anda yang bisa digunakan untuk membayar transaksi di dalam aplikasi Go-jek. Saldo Go-pay bisa digunakan untuk membayar biaya pengantaran dan/atau biaya produk yang digunakan di dalam aplikasi Go-jek seperti Go-ride,

transport untuk Go-busway, membeli makanan di Go-foof, membayar produk belanja di Go-mart, proses pindahan barang di Go-box, dan pengiriman barang dengan Go-send.

## B. Deskripsi Karakteristik Data Responden

Terdapat beberapa karakteristik responden yang dapat digambarkan berdasarkan hasil distribusi kuisisioner yang telah dibagikan kepada 125 orang driver gojek di Yogyakarta dengan menggunakan *google form* melalui aplikasi *whatsapp*. Beberapa karakteristik responden tersebut meliputi jenis kelamin, usia, latar pendidikan. Masing masing karakteristik tersebut dijelaskan secara ringkas sebagai berikut.

### 1. Jenis Kelamin

**Tabel 4. 1** Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen (%)
Laki-laki	114	91,2
Perempuan	11	8,8
<b>Total</b>	<b>125</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan gambaran tentang distribusi responden menurut jenis kelamin dengan jumlah responden sebanyak 125 orang. Dapat diketahui bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki (91,2%) lebih banyak dari berjenis kelamin perempuan (8,8%).

## 2. Usia

**Tabel 4. 2** Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Umur (tahun)	Frekuensi	Persen (%)
18-23 tahun	13	10,4
24-29 tahun	32	25,6
30-35 tahun	18	14,4
>35 tahun	62	49,6
<b>Total</b>	<b>125</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer diolah , 2018

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan gambaran tentang distribusi responden menurut usia dengan jumlah responden sebanyak 125 orang. Dapat dilihat bahwa driver gojek di Yogyakarta didominasi oleh driver berumur >35 tahun sebanyak 62 orang dengan persentase sebesar (49,6%) dan driver berumur 18-23 tahun memiliki jumlah paling sedikit dibanding dari kelompok usia lain yaitu sebanyak 13 driver dengan persentase sebesar (10,4%).

## 3. Pendidikan Terakhir

**Tabel 4. 3** Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persen (%)
D4	4	3,2
SMA/SMK	91	72,8
S1	30	24
<b>Total</b>	<b>125</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan gambaran tentang distribusi responden menurut pendidikan terakhir dengan jumlah responden sebanyak 125 orang. Dapat dilihat bahwa driver gojek di Yogyakarta



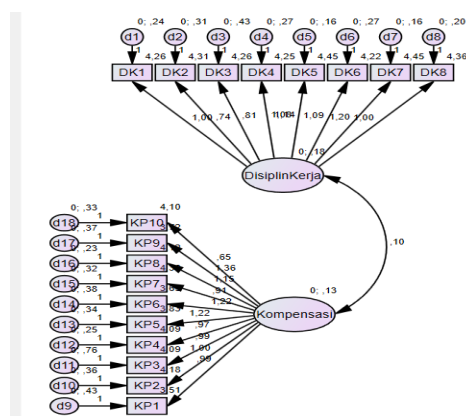
didominasi oleh driver berlatar pendidikan SMA/SMK sebanyak 91 orang dengan persentase sebesar (72,8%) dan driver berlatar pendidikan D4 memiliki jumlah paling sedikit dibanding dari kelompok usia lain yaitu sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar (4%).

### C. Uji Kualitas Instrumen dan Data

Berikut ini hasil uji kualitas instrumen dari data formal. Daftar pertanyaan untuk preferensi responden terdiri dari 34 daftar pertanyaan yang mewakili setiap variabel untuk diuji kualitas instrumennya dengan IBM AMOS.

#### 1. Uji Validitas

Hasil yang diperoleh dari pengujian kualitas instrumen dengan uji validitas dengan menggunakan AMOS tersaji pada gambar dan tabel berikut ini :



**Gambar 4. 1** Model Uji Validitas Disiplin Kerja dan Kompensasi

Model hasil uji parsial antara variabel *Disiplin Kerja* dan *Kompenasi* diterangkan seperti gambar diatas. Selanjutnya berdasarkan hasil uji yang dilakukan hasilnya disajikan pada tabel dibawah ini ;

**Tabel 4. 4** Hasil Uji Validitas DK dan KP

	Estimate
DK1 <--- DisiplinKerja	,648
DK2 <--- DisiplinKerja	,483
DK3 <--- DisiplinKerja	,459
DK4 <--- DisiplinKerja	,657
DK5 <--- DisiplinKerja	,764
DK6 <--- DisiplinKerja	,664
DK7 <--- DisiplinKerja	,786
DK8 <--- DisiplinKerja	,688
KP2 <--- Kompensasi	,511
KP3 <--- Kompensasi	,373
KP4 <--- Kompensasi	,568
KP5 <--- Kompensasi	,600
KP6 <--- Kompensasi	,576
KP7 <--- Kompensasi	,497
KP8 <--- Kompensasi	,648
KP9 <--- Kompensasi	,621
KP10 <--- Kompensasi	,373
KP1 <--- Kompensasi	,471

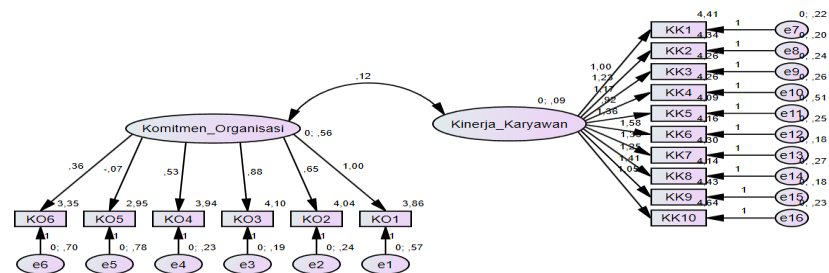
Sumber : Hasil olah data, 2018

Berdasarkan output hasil uji validitas diatas, terdapat 6 item indikator yang tidak valid yaitu DK2, DK3, KP3, KP7, KP10, KP1. Item tersebut tidak valid dikarenakan tidak memenuhi syarat *loading factor* >0,5. Sedangkan item indikator lainnya dianggap valid dikarenakan memiliki *loading factor* >0,5.

Pada variabel Disiplin Kerja terdapat enam (8) indikator, maka ada enam (8) faktor loading. Angka 0,483 menunjukkan hubungan yang lemah antara indikator DK2 dengan variabel Disiplin Kerja. Angka 0,459 menunjukkan hubungan yang lemah antara indikator DK3 dengan variabel Disiplin Kerja. Sementara, lima (6) indikator yang lain menunjukkan adanya hubungan dengan variabel Disiplin Kerja yang dapat digunakan untuk menjelaskan keberadaan variabel Disiplin Kerja tersebut, karena mempunyai nilai *factor loading* berada di atas 0.5.

Pada variabel Kompensasi terdapat enam (10) indikator, maka ada enam (10) faktor loading. Angka 0,373 menunjukkan hubungan yang lemah antara indikator KP3 dengan variabel Kompensasi. Angka 0,497 menunjukkan hubungan yang lemah antara indikator KP7 dengan variabel Kompensasi. Angka 0,373 menunjukkan hubungan yang lemah antara indikator KP10 dengan variabel Kompensasi. Angka 0,471 menunjukkan hubungan yang lemah antara indikator KP1 dengan variabel Kompensasi. Enam (6) indikator menunjukkan adanya hubungan dengan variabel Kompensasi yang dapat digunakan untuk menjelaskan keberadaan variabel Kompensasi tersebut, karena mempunyai nilai *factor loading* berada di atas 0.5.

Adapun untuk hasil uji parsial antara variabel *Komitmen Organisasi* dan *Kinerja Karyawan* adalah sebagai berikut ;



**Gambar 4. 2** Model Uji Validitas KO dan KK

Model hasil uji parsial antara variabel *Komitmen Organisasional* dan *Kinerja Karyawan* diterangkan seperti gambar diatas. Selanjutnya berdasarkan hasil uji yang dilakukan hasilnya disajikan pada tabel dibawah ini ;

**Tabel 4. 5** Hasil Uji Validitas KO dan KK

	Estimate
KK1 <--- Kinerja_Karyawan	,539
KK2 <--- Kinerja_Karyawan	,631
KK3 <--- Kinerja_Karyawan	,577
KK4 <--- Kinerja_Karyawan	,476
KK5 <--- Kinerja_Karyawan	,496
KK6 <--- Kinerja_Karyawan	,686
KK7 <--- Kinerja_Karyawan	,685
KK8 <--- Kinerja_Karyawan	,580
KK9 <--- Kinerja_Karyawan	,703
KK10 <--- Kinerja_Karyawan	,546
KO1 <--- Komitmen_Organisasi	,704
KO2 <--- Komitmen_Organisasi	,707
KO3 <--- Komitmen_Organisasi	,835
KO4 <--- Komitmen_Organisasi	,633
KO5 <--- Komitmen_Organisasi	-,061
KO6 <--- Komitmen_Organisasi	,302

Sumber : Hasil olah data, 2017

Berdasarkan output hasil uji validitas diatas, terdapat 4 item indikator yang tidak valid yaitu KK4, KK5, KO5, KO6. Item tersebut tidak valid dikarenakan tidak memenuhi syarat *loading factor*  $>0,5$ . Sedangkan item indikator lainnya dianggap valid dikarenakan memiliki *loading factor*  $>0,5$ .

Pada variabel Komitmen Organisasional terdapat enam (6) indikator, maka ada enam (6) faktor loading. Angka -0,061 menunjukkan hubungan yang lemah antara indikator KO5 dengan variabel Komitmen Organisasional. Angka 0,302 menunjukkan hubungan yang lemah antara indikator DK3 dengan variabel Komitmen Organisasi. Sementara, lima (4) indikator yang lain menunjukkan adanya hubungan dengan variabel Komitmen Organisasional yang dapat digunakan untuk menjelaskan keberadaan variabel Organisasional tersebut, karena mempunyai nilai *factor loading* berada di atas 0.5.

Pada variabel Kinerja Karyawan terdapat enam (10) indikator, maka ada enam (10) faktor loading. Angka 0,476 menunjukkan hubungan yang lemah antara indikator KK4 dengan variabel Kinerja Karyawan. Angka 0,496 menunjukkan hubungan yang lemah antara indikator KK5 dengan variabel Kinerja Karyawan. Enam (8) indikator menunjukkan adanya hubungan dengan variabel Kinerja Karyawan

yang dapat digunakan untuk menjelaskan keberadaan variabel Karyawan tersebut, karena mempunyai nilai *factor loading* berada di atas 0.5.

## 2. Uji Reliabilitas

Nilai tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah 0,50. Sedangkan *reliability* dapat dilihat dari *cut off value* dari *construct reliability* dengan nilai minimal 0,70 atau dilihat dari *cut off value* dari *variance extracted* minimal 0,50 (Ghozali, 2013).

**Tabel 4. 6** Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha's	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0,852	Reliabel
2	Kompensasi	0,793	Reliabel
3	Komitmen Organisasional	0,734	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,845	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah, 2018

## D. Uji Asumsi SEM

### 1. Uji Kecukupan Ukuran Sampel

Jumlah responden yang diperoleh dalam penelitian ini 125 responden. Jumlah tersebut telah memenuhi kriteria untuk dilakukannya pengujian dengan menggunakan metode SEM. Dimana jumlah sampel yang dibutuhkan untuk pengujian SEM yaitu 100-200 sampel atau jumlah indikator dikalikan 5-10 (Haryono,2017).

## 2. Uji *Outlier*

*Outlier* merupakan nilai yang muncul secara ekstrim pada data penelitian. Uji *multivariate outliers* dilakukan dengan menampilkan *mahalanobis distance* pada tingkat  $p < 0,001$ . *Mahalanobis distance* dievaluasi dengan *chi-square*, apabila lebih besar dari *chi-square* maka ada data yang *multivariate outliers*.

**Tabel 4. 7** Evaluasi *Multivariate Outliers*

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
124	28,827	,227	,564
90	28,573	,237	,583
112	28,347	,246	,593
106	27,790	,269	,732
54	27,326	,290	,822
87	27,182	,296	,810
65	26,726	,317	,883
53	26,708	,318	,845
14	26,184	,344	,922
116	26,124	,347	,903
104	25,353	,387	,978
102	25,225	,394	,976
32	24,887	,412	,986
44	24,820	,416	,982
42	24,546	,431	,988
46	24,371	,441	,989
113	24,120	,455	,992
26	24,032	,460	,991
88	23,764	,475	,994
114	23,719	,478	,991
48	23,297	,502	,997
99	23,279	,503	,995
.....	.....	....	...

Sumber: data primer diolah, 2018.

Dengan memasukkan 25 indikator bebas penelitian ini kedalam Microsoft Exel 2013 dengan nilai signifikansi 0,001 (CHINV(0.001,25)) diperoleh nilai 44,314. Dari nilai tersebut, maka nilai mahalnobis yang melebihi 44,314 mengindikasikan adanya data multivariate outlier. Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai tertinggi terletak pada nomer observasi 124 sebesar 28,823 yang lebih kecil dari 44,314. Artinya tidak ada data outlier dalam penelitian ini.

### 3. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilihat dengan membandingkan nilai c.r (*critical ratio*) pada *assessment of normality* dengan nilai kritis  $\pm 2,58$  pada level 0,01 (Ferdinand, 2006). Jika ada nilai c.r yang lebih besar dari plus minus 2,58 maka distribusi data tersebut tidak normal.

**Tabel 4. 8 Uji Normalitas**

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KK10	2,000	5,000	-1,592	-7,265	2,838	6,477
KO4	2,000	5,000	-,555	-2,532	1,249	2,851
KO3	2,000	5,000	-,872	-3,980	,735	1,677
KO2	2,000	5,000	-,646	-2,950	,999	2,279
KO1	1,000	5,000	-1,094	-4,993	,729	1,664
KK9	3,000	5,000	-,523	-2,388	-,634	-1,447
KK8	1,000	5,000	-1,049	-4,788	4,164	9,504
KK7	2,000	5,000	-,393	-1,793	,767	1,750
KK6	1,000	5,000	-,961	-4,384	2,845	6,493
KK3	2,000	5,000	-,407	-1,856	,515	1,174
KK2	3,000	5,000	-,230	-1,051	-,681	-1,554
KK1	3,000	5,000	-,201	-,916	-,917	-2,093
KP9	1,000	5,000	-,293	-1,337	,309	,706
KP8	2,000	5,000	-,678	-3,095	1,791	4,086
KP6	2,000	5,000	,225	1,027	-,576	-1,314
KP5	1,000	5,000	-,621	-2,833	1,259	2,873



Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KP4	2,000	5,000	-,474	-2,163	1,337	3,051
KP2	2,000	5,000	-,682	-3,112	,759	1,732
DK8	1,000	5,000	-1,235	-5,639	5,415	12,358
DK7	1,000	5,000	-1,652	-7,539	6,154	14,045
DK6	1,000	5,000	-1,345	-6,140	4,199	9,584
DK5	1,000	5,000	-1,666	-7,605	6,688	15,263
DK4	1,000	5,000	-1,690	-7,712	6,563	14,977
DK1	1,000	5,000	-1,736	-7,924	8,180	18,668
Multivariate					97,754	15,469

Sumber: data primer diolah, 2018.

Berdasarkan Tabel 4.8 nilai c.r skew dan c.r kurtosis kebanyakan melebihi dari rentang  $\pm 2,58$  sehingga uji *univariate* normalitas dapat dikatakan tidak terdistribusi normal, sedangkan pada uji *multivariate* didapatkan nilai 15,469 sehingga data dalam penelitian ini tidak normal.

Selanjutnya agar data dapat diterima maka model data yang tidak normal tersebut harus dilakukan uji pada *bootstrapping* agar dapat digunakan untuk estimasi kualitas statistic (Ghozali, 2014). Metode *Bootstrap* merupakan bentuk dari salah satu metode alternative di dalam SEM untuk memecahkan permasalahan data yang tidak normal atau *non-normal multivariate* (Ferawati, 2010). Uji *bootstrapping* dilakukan dengan menggunakan prosedur *Bollen-Stine* yang dapat dilakukan untuk menggandakan data sampel dari 125 menjadi 500.

**Tabel 4. 9** Uji *Bootstrapping* metode *Bollen-Stine*

	147,747	*-----
	173,540	**
	199,333	*****
	225,126	*****
	250,919	*****
	276,712	*****
	302,505	*****
N = 500	328,298	*****
Mean = 289,806	354,091	*****
S. e. = 2,346	379,884	****
	405,676	***
	431,469	*
	457,262	
	483,055	*
	508,848	*-----

Sumber: data primer diolah, 2018.

Nominal 276,712 menunjukkan nilai tengah distribusi *multivariate*. Sedangkan nilai mean menggunakan *bootstrap* 500 adalah 289,806. Hasil yang didapatkan dari *bootstrapping* 500 adalah 188 data. Bollen dan Stine (1993) *Bootstrapping* digunakan untuk menggandakan data sehingga volume data menjadi besar yang diasumsikan berdistribusi normal kemudian diuji apakah terdapat perbedaan data sebelum dan sesudah *bootstrapping*. Dalam penelitian diperoleh *Bollen-Stine bootstrap*  $p = ,625$  (didapat dari fail to fit in 1 dibagi total sample bootstrap 312) dan nilai ini tidak signifikan pada

5% yang menyatakan bahwa model tidak dapat ditolak dan hasil ini konsisten dengan hasil *chi-squares mode original* yang juga tidak dapat menolak hipotesis nol. Jadi *Bollen-Stine bootstrap* menerima model. (lihat lampiran 5 bagian *Uji Bootstrapping metode Bollen-Stine*).

## **E. Analisis Data**

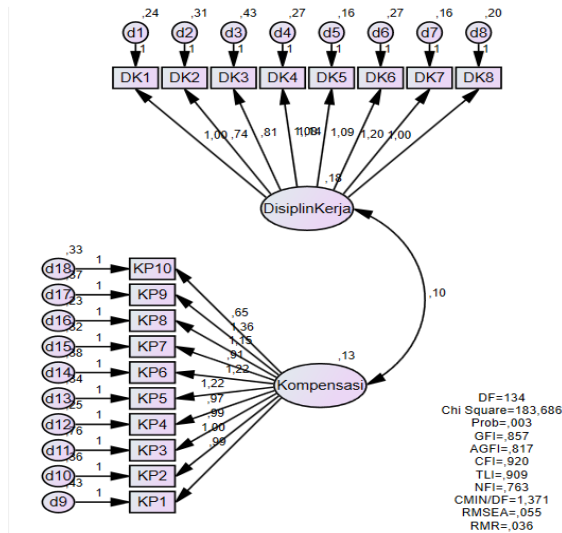
### **a. Pengembangan Model secara Teoritis**

Pengembangan di dasarkan pada dasar teori peneitian terdahulu dan pembuktian variable-variabel yang akan diteliti berdasarkan indikator-indikator yang memenuhi persyaratan.

### **b. Menyusun Diagram Jalur (Path Diagram)**

Diagram jalur digunakan untuk membagi konstruk eksogen dan endogen. Langkah yang digunakan di dalam SEM biasanya menggunakan *Confirmatory Factor Analisis (CFA)*.

1) Konstruk eksogen (*source variables*) atau *independent variables* yaitu variable yang tidak diprediksi oleh variable lain dalam model. Dalam penelitian ini variable disiplin kerja dan kompensasi sebagai variable eksogen. Model pengujian kontruk eksogen dengan melakukan uji validitas menggunakan uji signifikansi parameter dengan syarat nilai  $c.r > 1,96$  dan *standardized estimate* dengan syarat  $> 0,5$ . Serta *goodness of fit*.



**Gambar 4.3** Variabel Eksogen

Pada Gambar 4.3 di atas yaitu variable eksogen terlebih dahulu harus dilakukan olah data menggunakan AMOS versi 22 dan *standardized estimate* dengan syarat  $> 0,5$  maka dinyatakan valid secara uji signifikansi parameter *standardized estimate*, dan *goodness fit*. Adapun hasil dari uji validitas variable eksogen disiplin kerja dan kompensasi dilihat pada table 4.10 sebagai berikut:

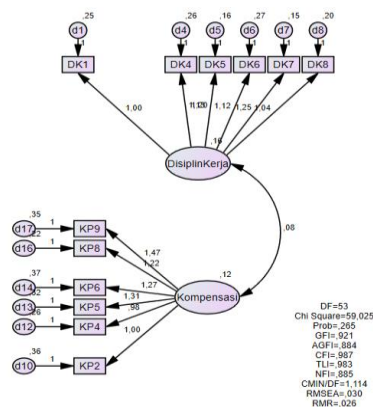
**Tabel 4.10** Uji Validitas Variabel Eksogen

		Estimate
DK1	<--- DisiplinKerja	,648
DK2	<--- DisiplinKerja	,483
DK3	<--- DisiplinKerja	,459
DK4	<--- DisiplinKerja	,657
DK5	<--- DisiplinKerja	,764
DK6	<--- DisiplinKerja	,664
DK7	<--- DisiplinKerja	,786
DK8	<--- DisiplinKerja	,688
KP2	<--- Kompensasi	,511
KP3	<--- Kompensasi	,373
KP4	<--- Kompensasi	,568

		Estimate
KP5	<--- Kompensasi	,600
KP6	<--- Kompensasi	,576
KP7	<--- Kompensasi	,497
KP8	<--- Kompensasi	,648
KP9	<--- Kompensasi	,621
KP10	<--- Kompensasi	,373
KP1	<--- Kompensasi	,471

Sumber: data primer diolah, 2018.

Dari *loading factor* yang dihasilkan diatas, dapat digunakan untuk mengukur validitas konstruk dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner. Menurut Hair et al. (2010) angka minimal dari factor loading adalah  $\geq 0,5$  atau idealnya  $\geq 0,7$ . Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semua pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja dan kompensasi dinyatakan belum valid. Maka dari itu pada DK2, DK3, KP1, KP3, KP7, dan KP10 harus digugurkan untuk memenuhi *goodness of fit* yang dapat diuji kembali dan selanjutnya dapat ditampilkan pada Gambar 4.4



**Gambar 4. 4** Analisa Faktor Konfirmatori Variabel Ekosgen

Maka hasil *uji goodness of fit* analisis *konfirmasi* variabel eksogen dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.12 di bawah ini :

**Tabel 4. 11** Uji Model Goodness of fit Varibel Eksogen

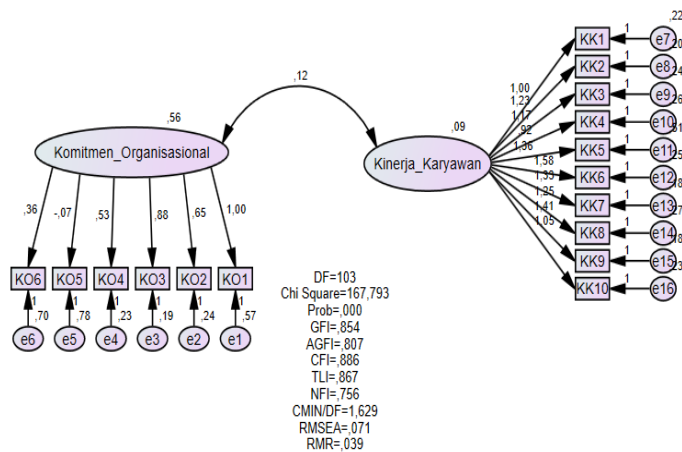
No.	Kriteria	Cut off Value (Nilai Batas)	Hasil	Kesimpulan
1.	$\chi^2$ (Chi-Square)	$\leq$ a.df (lebih kecil dari $\chi^2$ tabel) df=83,252	59,025	fit
2.	Significance Probability (P)	$\geq$ 0,05	0,265	fit
3.	GFI	$\geq$ 0,90	0,921	fit
4.	AGFI	$\leq$ 0,90	0,884	Marginal fit
5.	CFI	$\leq$ 0,90	0,987	fit
6.	NNFI/TLI	$\geq$ 0,90	0,983	fit
7.	RMSEA	$\leq$ 0,08	0,030	fit
8.	RMR	$\leq$ 0,05	0,026	fit

Sumber : data primer di olah, 2018.

Menurut Tabel 4.11 diatas dapat diketahui hasil menunjukkan bahwa uji kesesuaian model dapat diterima dengan baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa indikator-indikator ini merupakan dimensi acuan yang sama bagi konstruk yang disebut disiplin kerja dan kompensasi dapat diterima. Hal ini membuktikan kedua belas indikator secara nyata membentuk variabel disiplin kerja dan kompensasi.

2) Konstruk endogen, merupakan faktor yang diprediksi oleh satu atau beberapa konstruk yang memprediksi satu atau beberapa

konstruk endogen lainnya. Penelitian ini menggunakan variabel komitmen organisasional dan kinerja karyawan sebagai konstruk endogen. Model pengujian konstruk endogen dengan melakukan uji validitas menggunakan uji signifikansi parameter dengan syarat nilai  $c.r > 1,96$  dan *standardized estimate* dengan syarat  $>0,5$  serta *goodness fit*. Penyusunan variable endogen komitmen organisasional dan kinerja karyawan sebelum diproses dapat dilihat pada gambar 4.3 sebagai berikut ini:



**Gambar 4.5** Uji Variabel Endogen

Dari gambar 4.5 di atas, dilakukan oleh data menggunakan AMOS versi 22 dan *standardized estimate* dengan syarat  $> 0,5$  maka dinyatakan valid secara uji signifikansi parameter *standardized estimate*, dan *goodness fit*. Adapun hasil dari uji validitas variable

endogen komitmen organisasional dan kinerja karyawan dilihat pada table 4.13 sebagai berikut:

**Tabel 4. 12 Uji Validitas Variabel Endogen**

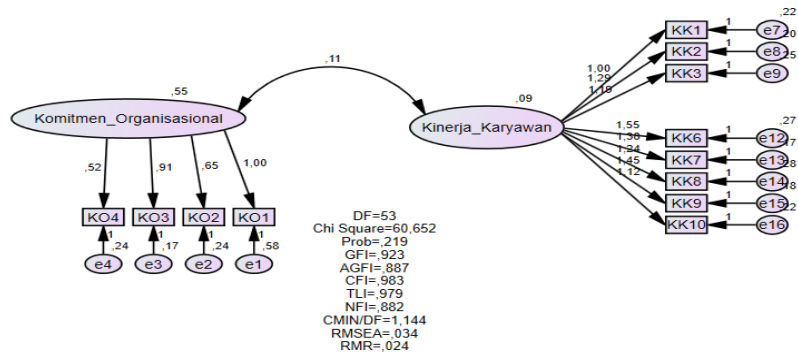
		Estimate
KO1	<--- Komitmen_Organisasional	,704
KO2	<--- Komitmen_Organisasional	,707
KO3	<--- Komitmen_Organisasional	,835
KO4	<--- Komitmen_Organisasional	,633
KO5	<--- Komitmen_Organisasional	-,061
KO6	<--- Komitmen_Organisasional	,302
KK1	<--- Kinerja_Karyawan	,539
KK2	<--- Kinerja_Karyawan	,631
KK3	<--- Kinerja_Karyawan	,577
KK4	<--- Kinerja_Karyawan	,476
KK5	<--- Kinerja_Karyawan	,496
KK6	<--- Kinerja_Karyawan	,686
KK7	<--- Kinerja_Karyawan	,685
KK8	<--- Kinerja_Karyawan	,580
KK9	<--- Kinerja_Karyawan	,703
KK10	<--- Kinerja_Karyawan	,546

Sumber : data primer diolah. 2018

Dari loading *factor* yang dihasilkan diatas, dapat digunakan untuk mengukur validitas konstruk dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner. Menurut Hair et al. (2010) angka minimal dari factor loading adalah  $\geq 0,5$  atau idealnya  $\geq 0,7$ . Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semua pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasional dan kinerja karyawan dinyatakan belum valid. Maka dari itu pada KO5, KO6, KK1, KP3,



KK, dan KK5 harus digugurkan untuk memenuhi *goodness of fit* yang selanjutnya diuji kembali dan dapat ditampilkan pada Gambar 4.6



**Gambar 4. 6** Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Endogen

Maka hasil uji goodness of fit analisis *konfirmatori* variabel endogen dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.13 di bawah ini :

**Tabel 4. 13** Uji Model Goodness of fit Varibel Endogen

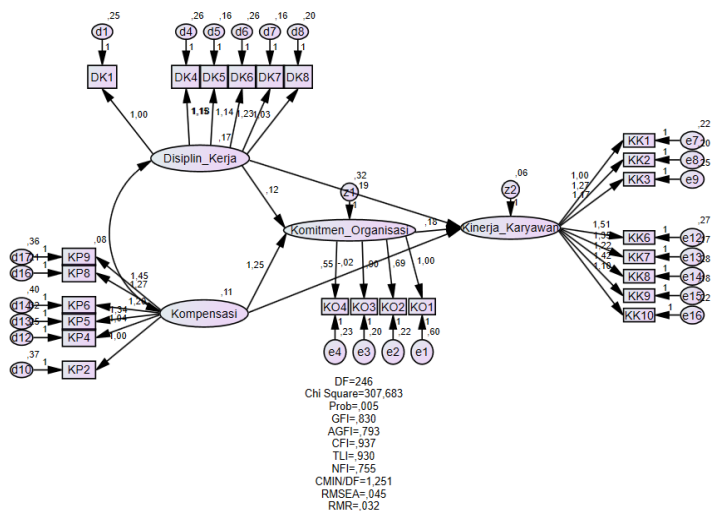
No.	Kriteria	Cut off Value (Nilai Batas)	Hasil	Kesimpulan
1.	$\chi^2$ (Chi-Square)	$\leq$ a.df (lebih kecil dari x2 tabel) df=83,252	60,652	fit
2.	Significance Probability (P)	$\geq$ 0,05	0,219	fit
3.	GFI	$\geq$ 0,90	0,923	fit
4.	AGFI	$\leq$ 0,90	0,887	Marginal fit
5.	CFI	$\leq$ 0,90	0,983	fit
6.	NNFI/TLI	$\geq$ 0,90	0,979	fit
7.	RMSEA	$\leq$ 0,08	0,034	fit
8.	RMR	$\leq$ 0,05	0,024	fit

Sumber : data primer di olah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, hasil uji *goodness of fit* dapat dilihat bahwa variabel endogen komitmen organisasional dan kinerja karyawan memenuhi persyaratan sehingga dapat dilanjutkan dengan uji signifikansi dan *standardized estimate* agar dapat digunakan untuk penelitian.

### 3) Uji Validitas Full Model

Uji validitas Full Model dapat diketahui melalui *loading factor* atau *Standard Estimate*  $> 0,5$  dan syarat nilai *c.r*  $> 1,96$ . Full Model merupakan gabungan dari variable endogen dan eksogen yang disusun dalam suatu model untuk menguji hubungan konstruk. Gambar Full Model yang telah dianalisis dapat dilihat pada gambar 4.7 sebagai berikut:



**Gambar 4.7** Uji Full Model

Uji hasil uji goodness of fit full model dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.14 di bawah ini :

**Tabel 4. 14** Uji Model *Goodness of fit* full model

No.	Kriteria	Cut off Value (Nilai Batas)	Hasil	Kesimpulan
1.	$\chi^2$ (Chi-Square)	$\leq$ a.df (lebih kecil dari x2 tabel) df=306,883	307,683	Marginal fit
2.	Significance Probability (P)	$\geq$ 0,05	0,005	fit
3.	GFI	$\geq$ 0,90	0,830	Marginal fit
4.	AGFI	$\leq$ 0,90	0,793	Marginal fit
5.	CFI	$\leq$ 0,90	0,937	fit
6.	NNFI/TLI	$\geq$ 0,90	0,755	Marginal fit
7.	RMSEA	$\leq$ 0,08	0,045	fit
8.	RMR	$\leq$ 0,05	0,034	fit

Sumber : data diolah primer, 2018

Menurut Tabel diatas dapat diketahui hasil *uji goodness of fit* yang menunjukkan bahwa uji kesesuaian model masih bias diperbaiki dengan baik. Sehingga dalam penelitian ini dapat diuji kembali dengan melakukan modifikasi indeks pada model sehingga bisa mengecilkan chi-square. Tabel modifikasi indeks dapat dilihat pada Tabel 4.15 dan sebagai berikut:

**Tabel 4. 15** Modifikasi Indeks 1

		M.I.	Par Change
e16	<--> z1	4,194	,061
e4	<--> e16	4,621	,048
e12	<--> e4	4,442	-,053
e12	<--> e1	4,125	,084
e12	<--> e14	9,945	,085
d17	<--> e3	5,632	-,074
d17	<--> e15	6,029	,065
d16	<--> e4	5,439	,053
d16	<--> e1	5,289	-,086
d14	<--> z1	6,406	-,102
d14	<--> e16	6,265	-,072
d14	<--> e4	5,850	-,072
d14	<--> e13	8,287	,077
d12	<--> Disiplin_Kerja	5,131	,040
d12	<--> e4	4,229	,049
d8	<--> e8	4,407	,042
d7	<--> z2	5,421	-,026
d7	<--> e12	4,868	-,049
d7	<--> d8	11,159	,062
d6	<--> z2	10,140	,044
d6	<--> e14	4,110	,054
d6	<--> e12	5,411	,063
d5	<--> e2	6,423	,052
d4	<--> z2	4,360	,028
d1	<--> e2	7,177	-,065

Sumber: data diolah primer, 2018

Setelah dapat diuji kembali dengan melakukan modifikasi indeks yang kedua pada model sehingga bisa mengecilkan chi-square. Tabel modifikasi indeks kedua dapat dilihat pada Tabel 4.17 dan sebagai berikut:

**Tabel 4. 16** Modifikasi Indeks 2

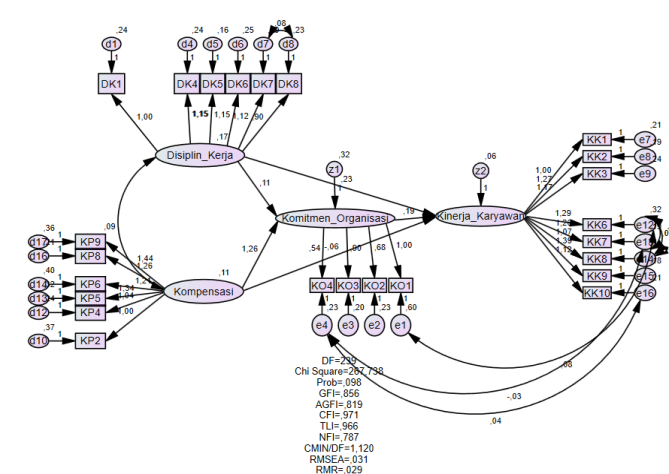
	M.I.	Par Change
e16 <--> z1	4,108	,060
e4 <--> e16	4,413	,046
e13 <--> e4	4,285	-,043
e12 <--> e4	4,423	-,051
e12 <--> e1	4,027	,079
e12 <--> e13	4,558	,046
d17 <--> e3	5,660	-,074
d17 <--> e15	5,929	,065
d16 <--> e4	5,514	,054
d16 <--> e1	5,171	-,085
d14 <--> z1	6,713	-,104
d14 <--> e16	6,263	-,072
d14 <--> e4	5,847	-,072
d14 <--> e13	8,358	,077
d12 <--> Disiplin_Kerja	4,721	,039
d12 <--> e4	4,286	,049
d8 <--> e8	4,155	,039
d6 <--> z2	7,509	,037
d5 <--> e2	7,272	,057
d1 <--> e2	7,166	-,065

Sumber: data diolah primer, 2018

Arbucke (199) menyatakan modifikasi indeks dengan nilai 4 atau yang lebih besar akan memberikan indikasi apabila estimasi dihubungkan sehingga akan mengecilkan *chi-square*. Table 4.15, terdapat hubungan indikator-indikator yaitu e12 dengan e14 dengan nilai 9,945, d7 dengan d8 dengan nilai 11,159, dan Tabel 4.16 terdapat hubungan indikator-indikator yaitu e4 dengan e16, e13 dengan e4, e12 dengan e4, e12 dengan e1, e12 dengan e13 yang mana apabila dihubungkan dapat mengecilkan nilai *chi-square*. Hubungan

tersebut dapat dilihat pada gambar 4.8 Full Model Valid Dimodifikasi

Indek di bawah ini:



**Gambar 4. 8** Full Model SEM Valid Dimodifikasi Indeks

Adapun hasil dari validasi full model SEM yang telah dilakukan modifikasi indeks sebagai berikut:

**Tabel 4. 17** Hasil Modifikasi Indeks

DK1	<---	Disiplin_Kerja	1,000				
DK4	<---	Disiplin_Kerja	1,154	,183	6,292	***	par_6
DK5	<---	Disiplin_Kerja	1,150	,167	6,892	***	par_7
DK6	<---	Disiplin_Kerja	1,148	,183	6,261	***	par_8
DK7	<---	Disiplin_Kerja	1,120	,173	6,487	***	par_9
DK8	<---	Disiplin_Kerja	,905	,158	5,711	***	par_10
KP2	<---	Kompensasi	1,000				
KP4	<---	Kompensasi	1,036	,244	4,236	***	par_11
KP5	<---	Kompensasi	1,343	,294	4,571	***	par_12
KP6	<---	Kompensasi	1,206	,287	4,195	***	par_13
KP8	<---	Kompensasi	1,257	,275	4,577	***	par_14
KP9	<---	Kompensasi	1,436	,320	4,491	***	par_15
KK1	<---	Kinerja_Karyawan	1,000				
KK2	<---	Kinerja_Karyawan	1,275	,242	5,268	***	par_16
KK3	<---	Kinerja_Karyawan	1,165	,238	4,888	***	par_17
KK6	<---	Kinerja_Karyawan	1,290	,273	4,730	***	par_18
KK7	<---	Kinerja_Karyawan	1,257	,248	5,067	***	par_19

KK8	<---	Kinerja_Karyawan	1,069	,247	4,327	***	par_20
KK9	<---	Kinerja_Karyawan	1,394	,264	5,290	***	par_21
KO1	<---	Komitmen_Organisasi	1,000				
KO2	<---	Komitmen_Organisasi	,679	,100	6,784	***	par_22
KO3	<---	Komitmen_Organisasi	,898	,116	7,715	***	par_23
KO4	<---	Komitmen_Organisasi	,542	,088	6,192	***	par_24
KK10	<---	Kinerja_Karyawan	1,120	,232	4,833	***	par_25

Sumber: data primer diolah, 2018.

## F. Uji Kesesuaian Model

Berdasarkan data-data valid pada variable eksogen dan variable-variabel endogen disusun menjadi *full* model dengan persyaratan yang harus dipenuhi. Model pengujian *full* model dengan melakukan uji validitas menggunakan uji signifikansi parameter dengan syarat nilai  $> 1,96$  dan *standardized estimate* dengan syarat  $> 0,5$  serta *goodness fit* yang dapat dilihat pada gambar 4.14 di atas sehingga diperoleh *goodness of fit* yang dapat dirincikan pada Tabel 4.18 di bawah ini:

**Tabel 4. 18 Hasil Pengukuran Tingkat Kesesuaian (*goodness of fit model*)**

No.	Kriteria	Cut off Value (Nilai Batas)	Hasil	Kesimpulan
1.	$\chi^2$ (Chi-Square)	$\leq$ a.df (lebih kecil dari x2 tabel) df= 276,063	267,738	fit
2.	Significance Probability (P)	$\geq 0,05$	0,098	fit
3.	GFI	$\geq 0,90$	0,856	Marginal fit
4.	AGFI	$\leq 0,90$	0,819	Marginal fit
5.	CFI	$\leq 0,90$	0,971	fit
6.	NNFI/TLI	$\geq 0,90$	0,966	fit
7.	RMSEA	$\leq 0,08$	0,031	fit
8.	RMR	$\leq 0,05$	0,029	fit

Sumber: data primer diolah, 2018.

*Cut off value* dar  $X^2$  atau *chi-square* dapat dicari dengan menggunakan excel melalui formula = CHIIINV (*probability*, *deg\_freedom*). Nilai *chi-square* dengan *probability* 0,05 pada *degree of freedom* 241 (lihat lampiran 6).

Dalam pengujian GOF, seorang peneliti dituntut tidak memenuhi semua kriteria *goodness of fit* (Haryono S, 2016). Menurut Hair *et al.* (2010) model dapat dinyatakan fit apabila dapat memenuhi 4-5 kriteria *goodness of fit* dengan kriteria terpenuhinya *incremental*, *absolute* dan *parsimony*. Pada table 4.19 menunjukkan kriteria yang diuji dengan hasil 5 fit dan 3 *marginal fit* sehingga secara global penelitian ini dapat dikatakan fit. Hal ini sesuai dengan pendapat Ghozali (2008) yang menyatakan *goodness of fit* ditunjukkan dengan terdapatnya 1 atau 2 kriteria yang memiliki keterangan fit.

### **G. Model Regresi (Uji T)**

Analisis regresi digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh langsung yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisa jalur tidak hanya menguji pengaruh langsung saja, tetapi juga menjelaskan tentang pengaruh tidak langsung yang diberikan variabel bebas melalui variabel intervening terhadap variabel terikat.



**Tabel 4. 19** Estimasi Koefisien Regresi

Komitmen_Organisasi	<--- Disiplin_Kerja	,065
Komitmen_Organisasi	<--- Kompensasi	,586
Kinerja_Karyawan	<--- Komitmen_Organisasi	,450
Kinerja_Karyawan	<--- Disiplin_Kerja	,320
Kinerja_Karyawan	<--- Kompensasi	-,068

Sumber: Data Primer diolah, 2018

**Tabel 4. 20** Koefisien Determinasi

	Estimate
Komitmen_Organisasi	,396
Kinerja_Karyawan	,368

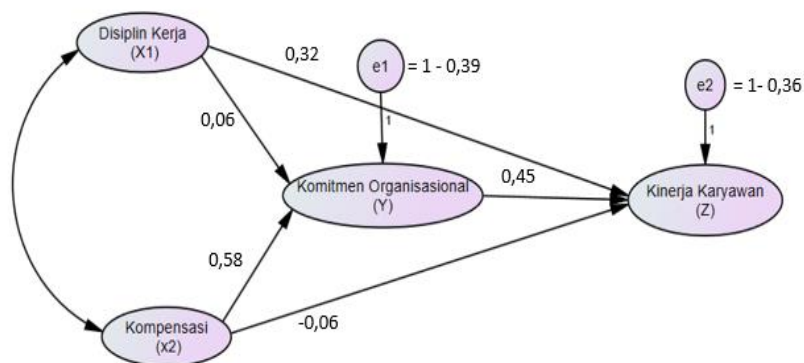
Sumber: Data Primer dioalah: 2018

Dari hasil perhitungan pada Tabel 4.19 dan Tabel 4.20 di atas dapat pula dalam persamaan regresinya sebagai berikut ini:

$$KO = 0,065 (DK) + 0,586 (KP) + 0,604 \square$$

$$KK = 0,450 (KO) + 0,320 (DK) + -0,068 (KP) + 0,632 \square$$

Berdasarkan model-model pengaruh tersebut maka dapat disusun model lintas pengaruh analisis path sebagai berikut ini:

**Gambar 4. 9** Hasil Estimasi Koefisien Regresi Analisis Path

## H. Uji Hipotesis dan Pengaruh Total

Setelah dilakukan pengujian dapat disimpulkan bahwa model penelitian yang dibangun sudah baik, maka tahap analisis SEM selanjutnya adalah melakukan estimasi model struktural atau uji hipotesis.

### 1. Hasil Estimasi Model

Hasil uji hipotesis digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen disajikan dalam Tabel 4.21 dibawah ini:

**Tabel 4. 21** Hasil Analisis Data

			Estimate	S.E	C.R	P	Keterangan
Disiplin_Kerja	-->	Komitmen_Or ganisasional	0,113	0,241	0,471	0,638	Tidak Signifikan
Kompensasi	-->	Komitmen_Or ganisasional	1,225	0,397	3,158	0,002	Signifikan
Komitmen_Or ganisasional	-->	Kinerja_Karya wan	0,189	0,067	2,806	0,005	Signifikan
Disiplin_Kerja	-->	Kinerja_Karya wan	0,234	0,111	2,110	0,035	Signifikan
Kompensasi	-->	Kinerja_Karya wan	-0,61	0,159	-0,383	0,702	Tidak Signifikan

Sumber: data primer diolah, 2018.

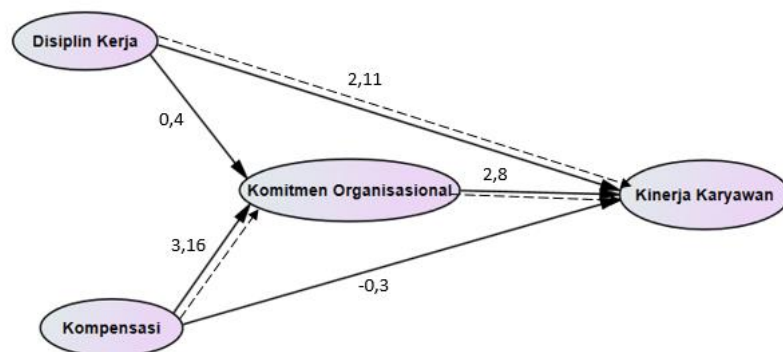
Berdasarkan tabel hasil estimasi di atas nilai P akan dibandingkan dengan nilai kritis 0,05. Apabila nilai P value < 0,05 maka dinyatakan variabel independen berpengaruh signifikan

terhadap variabel dependen atau hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis penelitian diterima, sedangkan jika nilai P value melebihi 0,05 maka dinyatakan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis penelitian ditolak.

## 2. Hasil Pengaruh Total (Uji T)

Berdasarkan Nilai C.R pada Tabel 4.21 menerangkan bahwa hasil perhitungan pengaruh total mendapatkan temuan bahwa 1) Disiplin Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan sebesar 2,1 yang artinya disiplin kerja berpengaruh sedikit terhadap kinerja karyawan 2) Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen Organisasional sebesar  $3,158 + 2,806 = 5,958$  dengan demikian untuk meningkatkan kinerja maka harus melalui komitmen organisasional.

Berdasarkan model pengaruh tersebut maka dapat disusun model lintas pengaruh analisis path sebagai berikut ini:



**Gambar 4. 10** Model Regresi dengan nilai T

### 3. Hasil Uji Hipotesis

#### a. Uji Hipotesis 1

Berdasarkan model pemikiran empiris yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka hipotesis 1 penelitian yang diajukan ( $H_1$ ) adalah sebagai berikut :

**$H_1$  : Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasional**

Tidak terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap komitmen organisasional, maka dalam penelitian ini  $H_1$  ditolak. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi hasil regresi variabel disiplin kerja terhadap komitmen organisasional yaitu sebesar 0,638. Nilai c.r pada variabel ini yaitu sebesar 0,471 yang dapat diartikan adanya pengaruh positif dari variabel disiplin kerja terhadap komitmen organisasional tetapi tidak signifikan.

#### b. Uji Hipotesis 2

Berdasarkan model pemikiran empiris yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka hipotesis 2 penelitian yang diajukan ( $H_2$ ) adalah sebagai berikut :

**$H_2$  : Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasional**

Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap komitmen organisasional, maka dalam penelitian ini  $H_2$  diterima. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi hasil regresi variabel kompensasi terhadap komitmen organisasional yaitu sebesar 0,02. Nilai c.r pada variabel ini yaitu sebesar 3,158 yang dapat diartikan adanya pengaruh positif dari variabel kompensasi terhadap komitmen organisasional. Nilai tersebut juga dapat diartikan setiap kenaikan satu-satuan dari variabel ini, akan meningkatkan komitmen organisasional sebesar 3,158.

### c. Uji Hipotesis 3

Berdasarkan model pemikiran empiris yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka hipotesis 3 penelitian yang diajukan ( $H_3$ ) adalah sebagai berikut :

**$H_3$  : Komitmen Organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan**

Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan, maka dalam penelitian ini  $H_3$  diterima. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi hasil regresi variabel komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,005. Nilai c.r pada variabel ini yaitu sebesar 2,806 yang dapat diartikan adanya pengaruh positif dari variabel komitmen

organisasional terhadap kinerja karyawan. Nilai tersebut juga dapat diartikan setiap kenaikan satu-satuan dari variabel ini, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 2,806.

**d. Uji Hipotesis 4**

Berdasarkan model pemikiran empiris yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka hipotesis 4 penelitian yang diajukan ( $H_4$ ) adalah sebagai berikut :

**$H_4$  : Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan**

Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka dalam penelitian ini  $H_4$  diterima. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi hasil regresi variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,03. Nilai c.r pada variabel ini yaitu sebesar 2,110 yang dapat diartikan adanya pengaruh positif dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai tersebut juga dapat diartikan setiap kenaikan satu-satuan dari variabel ini, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 2,110.

### e. Uji Hipotesis 5

Berdasarkan model pemikiran empiris yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka hipotesis 5 penelitian yang diajukan ( $H_5$ ) adalah sebagai berikut :

**$H_5$  : Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan**

Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan, maka dalam penelitian ini  $H_5$  ditolak. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi hasil regresi variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,702. Nilai c.r pada variabel ini yaitu sebesar -0,383 yang dapat diartikan tidak adanya pengaruh positif dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan dan juga tidak signifikan.

## I. Pembahasan

### 1. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan. Yang artinya bahwa segala ketentuan organisasi dalam mendisiplinkan karyawannya belum mampu untuk mewujudkan komitmen pada setiap karyawannya. Hal ini bisa dipengaruhi oleh disiplin kerja yang berlebihan bagi setiap karyawan.

Kedisiplinan kerja yang ditunjukkan karyawan juga mempengaruhi kinerjanya (Amran, 2009). Karena dengan kedisiplinan yang baik dengan cara mengikuti aturan-aturan perusahaan karyawan dapat mengerjakan tugasnya dengan tepat waktu dan tidak menghambat bidang kerja lain dalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (2015) disiplin pada dasarnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dan mendukung sesuatu yang telah dibuat. Manajemen untuk menegakkan standar organisasi yang dinyatakan dalam pelaksanaan pedoman manajemen untuk memperkuat organisasi. Disiplin kerja sebagai salah satu alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia mengubah perilaku dalam upaya mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku sosial. tanpa pengecualian.

Tinggi rendahnya komitmen organisasi seorang pegawai tentu ada faktor yang mempengaruhinya seperti kesetiaan pegawai pada organisasi, serta kemampuan pegawai dalam melakukan penyesuaian di organisasi, serta dukungan dan pengorbanan pribadi yang diberikan pegawai kepada organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Fred Luthans (1995), komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha



keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

## **2. Kompensasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional**

Kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Malayu Hasibuan, 2013). Kompensasi merupakan balas jasa yang wajib diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas partisipasi atau kontribusinya di dalam kegiatan perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan karena sebagai individu, besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Program kompensasi juga penting bagi perusahaan, hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan (Marwansyah, 2012).

Kompensasi yang tinggi pada seorang karyawan mempunyai implikasi bahwa organisasi memperoleh keuntungan dan manfaat maksimal dari karyawan yang bersangkutan karena besarnya kompensasi sangat ditentukan oleh tinggi/rendahnya produktivitas kerja karyawan yang bersangkutan. Semakin banyak pegawai yang

diberi kompensasi yang layak dan adil berarti semakin banyak karyawannya yang berprestasi tinggi. Banyaknya karyawan yang berprestasi tinggi akan mengurangi pengeluaran biaya untuk kerja-kerja yang tidak perlu (yang diakibatkan oleh kurang efisien dan efektifitasnya kerja). Dengan demikian pemberian kompensasi dapat menjadikan karyawan lebih komitmen terhadap perusahaan. Ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima dapat menimbulkan perilaku negatif karyawan terhadap perusahaan dan dampak *job involvement* yang bisa dilihat dari menurunnya komitmen yang pada akhirnya akan menurunkan prestasi kerjanya.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu, yang dilakukan Apriyanti (2016) bahwa kompensasi kerja berpengaruh terhadap komitmen pegawai. Penelitian lain dilakukan oleh Ervanda *et.al* (2016) dan Kenan *et.al* (2014) juga memiliki hasil yang sama yaitu adanya pengaruh antara kompensasi kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan terhadap komitmen pegawai itu sendiri

### **3. Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

Tingkat komitmen baik komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Individu yang terpuaskan dengan

pekerjaannya cenderung untuk memenuhi komitmen terhadap organisasi, sehingga munculnya loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang akhirnya menyebabkan pegawai tersebut memiliki rasa ketergantungan dan tanggung jawab pada organisasi. Individu yang memiliki komitmen organisasional rendah cenderung untuk melakukan cara yang dapat mengganggu kinerja organisasi seperti turnover yang tinggi, kelambanan dalam bekerja, keluhan dan bahkan mogok kerja.

Komitmen mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Tingginya komitmen akan berimbas pada kinerja karyawan yang semakin meningkat. Pernyataan ini didukung oleh Khan dkk (Rautisa dan Rahmawati ,2012) yang mengatakan komitmen dari seorang karyawan terhadap organisasinya dapat menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Hal ini diperkuat oleh Smith (Ciptodiharjo, 2013) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berhubungan signifikan positif yang terhadap kinerja pegawai produksi.

#### **4. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

Kedisiplinan karyawan seperti kedisiplinan karyawan dalam mematuhi aturan dan melaksanakan tugas, akan mempengaruhi bagaimana karyawan tersebut menyelesaikan pekerjaannya dan akan

menentukan dan mempengaruhi bagaimana kualitas dari pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kedisiplinan yang baik, khususnya pada hal ketepatan waktu tentunya akan menentukan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dalam waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, juga tercermin bagaimana karyawan bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Tanggungjawab karyawan tersebut akan menentukan bagaimana karyawan memberikan seluruh kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini tentunya akan memberikan hasil kerja karyawan yang lebih baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Hidayati (2014) dalam penelitian “Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kemilau Indah Permana Kebakkramat Karanganyar”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kemilau Indah Permana Kebakkramat Karanganyar.

## **5. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

Secara empiris komponen kompensasi terdiri atas gaji, insentif, proteksi, kompensasi pelengkap dan fasilitas. Seluruh komponen

kompensasi telah dinilai baik oleh responden terutama dari unsur gaji yang mencakup sistem penggajian yang memuaskan sehingga dapat memotivasi karyawan dan jumlah gaji yang telah dinilai adil dan layak.

Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang adalah dengan pemberian kompensasi yang berdasar pada aspek kelayakan dan keadilan. Rivai (2004) menjelaskan bahwa jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Kompensasi digunakan sebagai suatu cara untuk memotivasi dan meningkatkan prestasi kerja yang diinginkan.

Dengan adanya pemberian kompensasi yang layak, maka karyawan akan dapat bekerja dengan tenang dan mengkonsentrasikan seluruh pikirannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Apabila karyawan yang tergolong potensial akan dapat mengembangkan potensi dirinya untuk menghasilkan kinerja yang baik terhadap perusahaan. Bila hal demikian dapat terealisasi, maka perusahaan akan dapat mencapai tujuannya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Yang artinya bahwa kompensasi yang diterima oleh karyawan bukan merupakan motivasi

bagi terciptanya kinerja karyawan tersebut. Hal ini dikarenakan, kebanyakan karyawan yang menjadi responden pada penelitian ini melakukan pekerjaan ini merupakan suatu pekerjaan sampingan dan bukan pekerjaan pokok mereka.