

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek/ Subyek Penelitian

PT. Royal Pasifik Mandiri Surabaya diklasifikasikan sebagai dealer mobil-mobil baru. Area Jawa Timur beralamat Jl. Sulawesi No. 69 Surabaya, 60281.

1. Visi Perusahaan

- a. Ragam pilihan produk yang berkualitas dan lengkap
- b. Eksistensi pelayanan profesional
- c. Tingkat harga yang kompetitif

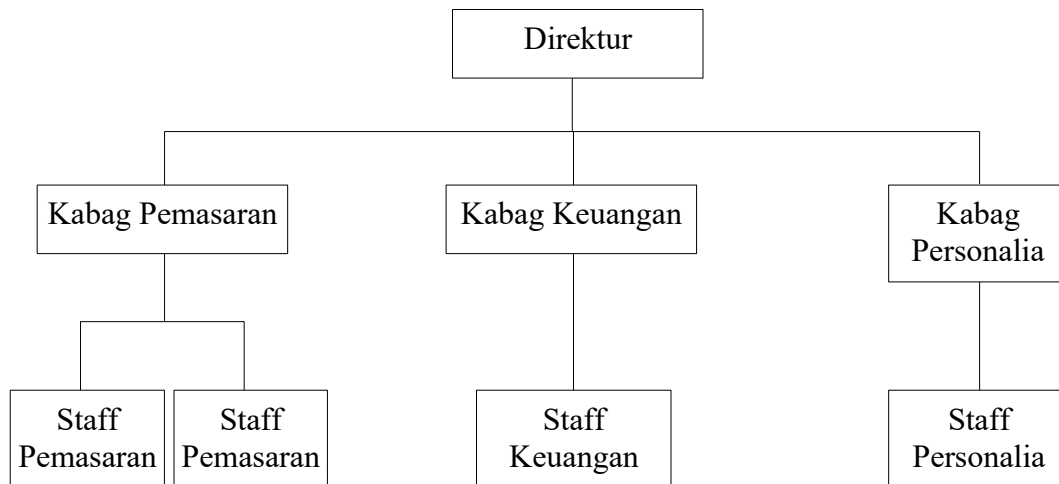
2. Misi Perusahaan

“Kami memberikan pilihan lengkap untuk produk berkualitas tinggi dengan harga kompetitif, ditunjang pelayanan pelanggan oleh tim profesional.”

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT. Royal Pasifik Mandiri Surabaya menggunakan organisasi garis. Dimana yang dimaksud dengan struktur organisasi garis adalah suatu kerangka yang didasarkan pada kedudukan, wewenang dan tanggung jawab masing-masing bagian dalam organisasi. Dengan demikian struktur organisasi berbentuk garis adalah lalu lintas wewenang dan tanggung jawab dari pucuk pimpinan mengalir secara langsung kepada satuan-satuan organisasi dibawahnya.

Adapun struktur organisasi yang ada pada PT. Royal Pasifik Mandiri Surabaya, dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut ini :



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Royal Pasifik Mandiri Surabaya.
(Sumber: PT. Royal Pasifik Mandiri Surabaya)

Adapun tugas-tugas dan tanggungjawab masing-masing bagian adalah sebagai berikut :

1. Direktur
 - a. Menentukan kebijaksanaan umum perusahaan serta menetapkan rencana dan cara kerja perusahaan.
 - b. Menjamin/ mencari hubungan baik dengan pihak luar untuk kemajuan perusahaan.
 - c. Membina koordinasi yang baik terhadap semua unsur dalam perusahaan.
 - d. Menjaga kelangsungan hidup perusahaan.
2. Kepala Bagian Pemasaran
 - a. Bertanggungjawab kepada direktur

- b. Berwenang dan bertanggungjawab didalam mengkoordinir kegiatan-kegiatan pemasaran dari perencanaan sampai pelaksanaan kegiatan tersebut.
 - c. Melakukan hubungan kerja dan membina hubungan baik dengan para customer.
 - d. Memberikan otorisasi surat-surat keluar dari bagian pemasaran.
 - e. Menandatangani dokumen-dokumen penting bagian pemasaran.
3. Kepala Bagian Keuangan
- a. Bertanggungjawab kepada direktur
 - b. Membantu direktur dalam memimpin dan menjamin terlaksananya kegiatan di bidang administrasi dan keuangan.
 - c. Memimpin dan mengawasi atas kegiatan transaksi keuangan.
 - d. Mengawasi kebenaran perhitungan-perhitungan, penjumlahan dari pendapatan yang akan ditagih dan diterima dari customer.
 - e. Mengawasi, mengecek kelengkapan perhitungan serta dokumen-dokumen pendukungnya.
 - f. Meneliti kebenaran penyampaian atas laporan-laporan keuangan.
4. Kepala Bagian Personalia
- a. Bertanggungjawab penuh atas segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja.
 - b. Menjaga hubungan baik antara tenaga kerja dengan manajemen.

- c. Mengadakan pengontrolan terhadap lingkungan perusahaan (kebersihan, keamanan dan lain-lain).
 - d. Mengadakan koordinasi jadwal pemakaian kendaraan.
5. Staff Pemasaran
- a. Menerima informasi order baru dan meneruskan informasi tersebut ke bagian lain yang terkait.
 - b. Mencetak surat pesanan untuk customer.
 - c. Melakukan pengontrolan terhadap ketepatan waktu pengiriman sesuai dengan permintaan customer.
 - d. Mencetak surat pengantar, faktur dan kwintansi.
 - e. Membuat laporan piutang.
6. Staff Keuangan
- a. Menerima semua pembayaran atas nota tagihan dari customer.
 - b. Membayarkan semua voucher dari tiap-tiap bagian setelah terlebih dahulu disetujui oleh kepala bagian keuangan.
 - c. Mencocokkan posisi keuangan dengan semua transaksi yang telah terjadi setiap hari.
7. Staff Personalia
- a. Bertanggung jawab kepada kepala bagian personalia.
 - b. Mengerjakan tugas sebagai staff personalia untuk membantu perusahaan.

B. Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi hasil penelitian ini menguraikan mengenai hasil analisis terhadap responden dengan menguraikan pernyataan dari 70 responden berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja yakni faktor eksternal dan faktor internal terhadap *kedisiplinan karyawan* di PT. Royal Pasifik Mandiri Surabaya. Deskripsi penelitian ini menjelaskan tentang rata-rata pernyataan responden terhadap indikator-indikator variabel secara keseluruhan serta jumlah responden yang memberikan jawaban terhadap masing-masing indikator tersebut.

Hasil rata-rata pernyataan responden digunakan *interval class* yang bertujuan untuk menghitung nilai atau skor jawaban yang diberikan oleh responden tersebut.

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah kelas}} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Tabel 4.1 Kelas Interval

Nilai Interval	Kategori	Nilai
$4,20 < x \leq 5,00$	Sangat Setuju	5
$3,40 < x \leq 4,20$	Setuju	4
$2,60 < x \leq 3,40$	Netral	3
$1,80 < x \leq 2,60$	Tidak Setuju	2
$1,00 < x \leq 1,80$	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Masri (2009)

Dalam penelitian menjelaskan tentang rata-rata pernyataan responden terhadap indikator-indikator variabel secara keseluruhan serta jumlah

responden yang memberikan jawaban terhadap masing-masing indikator variabel.

Berikut ini merupakan hasil dari pernyataan responden dari masing-masing variabel, sebagai berikut:

1. Analisis Tanggapan Responden terhadap Remunerasi

Berdasarkan dari hasil jawaban kuisioner yang telah diisi oleh responden mengenai remunerasi diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Remunerasi

Pernyataan	Frekuensi					Total Skor	Mean
	STS	TS	N	S	SS		
Gaji pokok yang anda terima setiap bulan bersifat tetap.	0	26	66	52	110	254	3,63
Gaji yang anda terima sudah sesuai dengan pangkat dan golongan anda.	0	24	90	96	20	230	3,29
Tunjangan yang anda terima selama ini dapat menunjang gaji pokok anda.	0	14	48	132	70	264	3,77
Tunjangan yang anda terima disesuaikan dengan status anda.	0	12	69	116	60	257	3,67
Fasilitas kesehatan yang diberikan kepada anda sudah layak.	0	12	57	132	60	261	3,73
Sarana kerja berupa kendaraan pada saat ada event tertentu saja.	0	14	57	124	65	260	3,71
Penjualan anda meningkat dan mendapatkan bonus tetapi ada biaya administrasi dan bonus secara otomatis di potong.	0	26	96	88	15	225	3,21
Dalam bekerja, perusahaan memberikan bonus kepada anda tetapi tidak sesuai dengan kontribusi yang anda berikan kepada perusahaan.	0	38	84	56	45	223	3,19
Total	0	166	567	796	445	1.974	3,53

Sumber: Pengolahan Data

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui rata-rata tanggapan responden yang menyatakan “SETUJU” terhadap remunerasi sebesar 3,53. Dalam interval kelas termasuk dalam kategori $3,40 < x \leq 4,20$; yang menunjukkan responden lebih memilih “SETUJU” dalam menanggapi remunerasi pada PT. Royal Pasifik Mandiri Surabaya.

Tanggapan responden dari masing-masing pernyataan responden terhadap remunerasi sebagai berikut:

- a. Gaji pokok yang anda terima setiap bulan bersifat tetap dengan skor rata-rata 3,63 hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan yang diberikan.
- b. Gaji yang anda terima sudah sesuai dengan pangkat dan golongan anda dengan skor rata-rata 3,29 hal ini menunjukkan bahwa responden memberi tanggapan netral dengan pernyataan yang diberikan.
- c. Tunjangan yang anda terima selama ini dapat menunjang gaji pokok anda dengan skor rata-rata 3,77 hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan yang diberikan.
- d. Tunjangan yang anda terima disesuaikan dengan status anda dengan skor rata-rata 3,67 hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan yang diberikan.
- e. Fasilitas kesehatan yang diberikan kepada anda sudah layak dengan skor rata-rata 3,73 hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan yang diberikan.

- f. Sarana kerja berupa kendaraan pada saat ada event tertentu saja dengan skor rata-rata 3,71 hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan yang diberikan.
- g. Penjualan anda meningkat dan mendapatkan bonus tetapi ada biaya administrasi dan bonus secara otomatis di potong dengan skor rata-rata 3,21 hal ini menunjukkan bahwa responden memberi tanggapan netral dengan pernyataan yang diberikan.
- h. Dalam bekerja, perusahaan memberikan bonus kepada anda tetapi tidak sesuai dengan kontribusi yang anda berikan kepada perusahaan dengan skor rata-rata 3,19 hal ini menunjukkan bahwa responden memberi tanggapan netral dengan pernyataan yang diberikan.

Berdasarkan hasil sebaran kuesioner kepada responden terhadap variabel remunerasi dapat dijelaskan bahwa pemberian remunerasi kepada karyawan dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan, karena pemberian remunerasi disesuaikan dengan pemenuhan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Pemberian gaji pokok diberikan tetap setiap bulannya, sedangkan tingkat penjualan karyawan akan mendapatkan bonus tetapi ada biaya administrasi dan bonus secara otomatis di potong oleh perusahaan.

2. Analisis Tanggapan Responden terhadap *Fairness*

Berdasarkan dari hasil jawaban kuisisioner yang telah diisi oleh responden mengenai *fairness* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi *Fairness*

Pernyataan	Frekuensi					Total Skor	Mean
	STS	TS	N	S	SS		
Gaji yang anda terima sudah sesuai dengan kontribusi anda.	0	24	72	44	115	255	3,64
Di tempat anda bekerja, anda akan menerima gaji ketika dapat menjual produk perusahaan melebihi target.	0	20	96	96	20	232	3,31
Setiap pekerjaan, anda harus bertanggung jawab akan konsekuensi dari perusahaan.	0	14	51	132	65	262	3,74
Dalam bekerja, anda bertanggung jawab untuk menyelesaikan walaupun di luar jam pekerjaan.	0	20	90	100	25	235	3,36
Latar belakang pendidikan anda sudah sesuai dengan pekerjaan anda saat ini.	0	20	102	88	20	230	3,29
Anda mendapatkan fasilitas menggunakan mobil pada saat tertentu.	0	14	93	104	30	241	3,44
Anda mendapat apresiasi oleh perusahaan pada saat anda mampu menyelesaikan pekerjaan.	0	26	93	92	15	226	3,23
Pemberian penghargaan yang diberikan tidak melihat masa kerja anda.	0	38	84	56	45	223	3,19
Total	0	176	681	712	335	1904	3,40

Sumber: Pengolahan Data

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui rata-rata tanggapan responden yang menyatakan “SETUJU” terhadap *fairness* sebesar 3,40. Dalam interval kelas termasuk dalam kategori $3,40 < x \leq 4,20$; yang menunjukkan responden lebih memilih “SETUJU” dalam menanggapi *fairness* pada PT. Royal Pasifik Mandiri Surabaya.

Tanggapan responden dari masing-masing pernyataan terhadap karyawan *fairness* sebagai berikut:

- a. Gaji yang anda terima sudah sesuai dengan kontribusi anda dengan skor rata-rata 3,64 hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan yang diberikan.
- b. Di tempat anda bekerja, anda akan menerima gaji ketika dapat menjual produk perusahaan melebihi target dengan skor rata-rata 3,31 hal ini menunjukkan bahwa responden memberi tanggapan netral dengan pernyataan yang diberikan.
- c. Setiap pekerjaan, anda harus bertanggung jawab akan konsekuensi dari perusahaan dengan skor rata-rata 3,74 hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan yang diberikan.
- d. Dalam bekerja, anda bertanggung jawab untuk menyelesaikan walaupun di luar jam pekerjaan dengan skor rata-rata 3,36 hal ini menunjukkan bahwa responden memberi tanggapan netral dengan pernyataan yang diberikan.
- e. Latar belakang pendidikan anda sudah sesuai dengan pekerjaan anda saat ini dengan skor rata-rata 3,29 hal ini menunjukkan bahwa responden memberi tanggapan netral dengan pernyataan yang diberikan.
- f. Anda mendapatkan fasilitas menggunakan mobil pada saat tertentu dengan skor rata-rata 3,44 hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan yang diberikan.
- g. Anda mendapat apresiasi oleh perusahaan pada saat anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan skor rata-rata 3,23 hal ini menunjukkan bahwa responden memberi tanggapan netral dengan pernyataan yang diberikan.

- h. Pemberian penghargaan yang diberikan tidak melihat masa kerja anda dengan skor rata-rata 3,19 hal ini menunjukkan bahwa responden memberi tanggapan netral dengan pernyataan yang diberikan.

Berdasarkan hasil sebaran kuesioner kepada responden terhadap variabel *fairness* dapat dijelaskan bahwa *fairness* kepada karyawan disesuaikan dengan kinerja karyawan, yakni karyawan akan menerima gaji ketika dapat menjual produk perusahaan melebihi target. Fasilitas kendaraan diberikan apabila ada event tertentu saja serta perusahaan memberikan penghargaan dengan tidak melihat masa kerja tetapi dengan pemenuhan target perusahaan.

3. Analisis Tanggapan Responden terhadap *Kedisiplinan karyawan*

Berdasarkan dari hasil jawaban kuisisioner yang telah diisi oleh responden mengenai kedisiplinan karyawan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Kedisiplinan Karyawan

Pernyataan	Frekuensi					Total Skor	Mean
	STS	TS	N	S	SS		
Anda selalu hadir tepat waktu dalam bekerja	0	14	57	124	65	260	3,71
Di tempat anda bekerja, kehadiran karyawan sangat diutamakan untuk kedisiplinan karyawan, sehingga akan diberi sanksi ketika terlambat.	0	8	54	140	65	267	3,81
Anda selalu mentaati ketentuan jam kerja yang ditetapkan perusahaan	0	8	90	100	55	253	3,61
Anda selalu mengutamakan jam kerja secara efektif dan efisien.	0	6	63	144	50	263	3,76

Anda memiliki ketrampilan kerja pada bidang tugas anda.	0	8	90	104	50	252	3,60
Anda memiliki semangat kerja yang tinggi dalam bekerja	0	0	42	164	75	281	4,01
Anda memiliki sikap yang baik terhadap sesama karyawan dan konsumen	0	2	63	128	80	273	3,90
Anda selalu kreatif dan inovatif dalam melaksanakan pekerjaan.	0	8	60	116	85	269	3,84
Total	0	54	519	1020	525	2118	3,78

Sumber: Pengolahan Data

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui rata-rata tanggapan responden yang menyatakan “SETUJU” terhadap kedisiplinan karyawan sebesar 3,78. Dalam interval kelas termasuk dalam kategori $3,40 < x \leq 4,20$; yang menunjukkan responden lebih memilih “SETUJU” dalam menanggapi $3,40 < x \leq 4,20$; yang menunjukkan responden lebih memilih “SETUJU” dalam menanggapi kedisiplinan karyawan pada PT. Royal Pasifik Mandiri Surabaya.

Tanggapan responden dari masing-masing pernyataan terhadap kedisiplinan karyawan sebagai berikut:

- a. Anda selalu hadir tepat waktu dalam bekerja dengan skor rata-rata 3,71 hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan yang diberikan.
- b. Di tempat anda bekerja, kehadiran karyawan sangat diutamakan untuk kedisiplinan karyawan, sehingga akan diberi sanksi ketika terlambat dengan skor rata-rata 3,81 hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan yang diberikan.

- c. Anda selalu mentaati ketentuan jam kerja yang ditetapkan perusahaan dengan skor rata-rata 3,61 hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan yang diberikan.
- d. Anda selalu mengutamakan jam kerja secara efektif dan efisien dengan skor rata-rata 3,76 hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan yang diberikan.
- e. Anda memiliki keterampilan kerja pada bidang tugas anda dengan skor rata-rata 3,60 hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan yang diberikan.
- f. Anda memiliki semangat kerja yang tinggi dalam bekerja dengan skor rata-rata 4,01 hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan yang diberikan.
- g. Anda memiliki sikap yang baik terhadap sesama karyawan dan konsumen dengan skor rata-rata 3,90 hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan yang diberikan.
- h. Anda selalu kreatif dan inovatif dalam melaksanakan pekerjaan dengan skor rata-rata 3,84 hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan yang diberikan.

Berdasarkan hasil sebaran kuesioner kepada responden terhadap variabel kedisiplinan karyawan dapat dijelaskan bahwa kedisiplinan karyawan ditentukan dengan tingkat kedisiplinan karyawan dengan hadir tepat pada waktunya, menggunakan jam kerja secara efektif dan efisien, memiliki semangat yang tinggi, sikap yang baik terhadap karyawan lain dan karyawan dituntut kreatif dan inovatif dalam bekerja.

C. Uji Instrumen

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk menguji instrumen guna menggali data di lapangan, yakni menyebarkan kuesioner yang ditujukan kepada responden.

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan atas item-item pertanyaan pada kuesioner yaitu dengan jalan menghitung koefisien korelasi dari tiap-tiap pertanyaan dengan skor total yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan angka kritis r *product moment*. Tujuan dari uji validitas data adalah untuk melihat apakah variabel atau pertanyaan yang diajukan mewakili segala informasi yang seharusnya diukur atau validitas menyangkut kemampuan suatu pertanyaan atau variabel dalam mengukur apa yang harus diukur.

Menurut Santoso (2011) Dasar pengambilan keputusan, yaitu sebagai berikut:

- a. Jika r_{hasil} positif, serta $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$, maka hal ini berarti bahwa butir atau item pertanyaan tersebut valid.
- b. Jika r_{hasil} negatif, dan $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$ maka hal ini berarti bahwa butir atau item pertanyaan tersebut tidak valid.

Berdasarkan lampiran 13 dapat dijelaskan bahwa seluruh item pernyataan terhadap remunerasi, *fairness* dan kedisiplinan karyawan sebanyak 24 pernyataan didapatkan nilai $r_{\text{hitung}} >$ dari r_{tabel} (0,235) dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Maka nilai yang dihasilkan tersebut dapat

mengartikan bahwa seluruh item pertanyaan seluruhnya valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara *one shot methode* atau pengukuran sekali saja. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$. (Ghozali, 2011:42)

Hasil uji reliabilitas nilai *cronbach alpha* dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>r Alpha</i>	Keterangan
Remunerasi (X ₁)	0,665	0,60	Reliabel
<i>Fairness</i> (X ₁)	0,659	0,60	Reliabel
Kedisiplinan Karyawan (Y)	0,728	0,60	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data

Hasil uji reliabilitas semuanya menunjukkan bahwa pengukuran kuesioner yang dilakukan peneliti didapatkan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Sehingga dapat dapat dihasilkan kehandalan atau reliabilitas dari semua kuesioner sebagai indikator dari variabel-variabel tersebut.

Setelah dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas, maka data yang berupa skor jawaban responden tersebut layak untuk diuji regresi linier berganda, karena nilai yang dihasilkan semua valid dan reliabel.

D. Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik dengan menggunakan program *SPSS. 21.0 for Windows* diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan suatu alat uji yang digunakan untuk menguji apakah dari variabel-variabel yang digunakan dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak.

Untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal, dapat diuji dengan metode *Kolmogorov Smirnov* maupun pendekatan grafik.

a. Pendekatan *Kolmogorov Smirnov*

Menurut Santoso (2011) dasar pengambilan keputusan, sebagai berikut:

- 1) Nilai Probabilitas $> 0,05$, maka hal ini berarti bahwa data tersebut berdistribusi normal.
- 2) Nilai Probabilitas $< 0,05$, maka hal ini berarti bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan program *SPSS. 21.0 for Windows* diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.43730168
Most Extreme Differences	Absolute	.231
	Positive	.182
	Negative	-.231
Kolmogorov-Smirnov Z		1.931
Asymp. Sig. (2-tailed)		.116

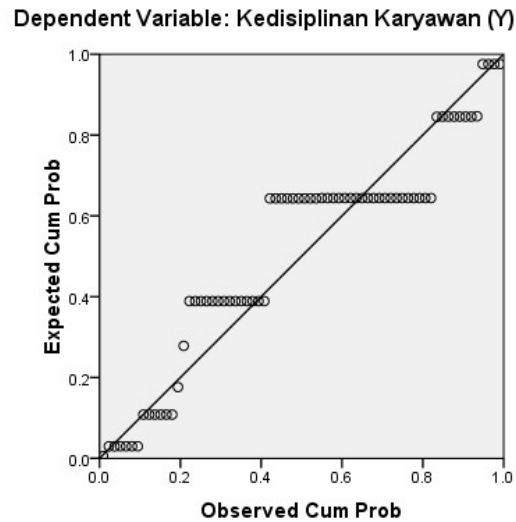
Sumber: Pengolahan Data

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa besarnya nilai *Asymp sig (2-tailed)* sebesar $0,116 > 0,050$, hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa data pada model tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

b. Pendekatan Grafik

Pendekatan kedua yang dipakai untuk menilai normalitas data dengan pendekatan grafik, yaitu grafik Normal P-P *Plot of regression standard*, dengan pengujian ini disyaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y. Grafik normalitas disajikan dalam gambar berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.2 Uji Normalitas
(Sumber: Pengolahan Data)

Menurut Santoso (2011) jika penyebaran data (titik) di sekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas. Dari grafik diatas dapat diketahui bahwa distribusi data telah mengikuti garis diagonal antara 0 (nol) dengan pertemuan sumbu Y (*Expected Cum. Prob.*) dengan sumbu X (*Observed Cum Prob.*) Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

Dapat disimpulkan bahwa baik melalui pendekatan *Kolmogorov Smirnov* maupun pendekatan grafik model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

Menurut Ghazali (2011: 91) mendeteksi tidak adanya Multikolinieritas yaitu dengan cara:

- a. Mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10
- b. Mempunyai angka tolerance mendekati 1.

Hasil Uji Multikolinieritas dengan menggunakan program *SPSS*.

21.0 for Windows diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas

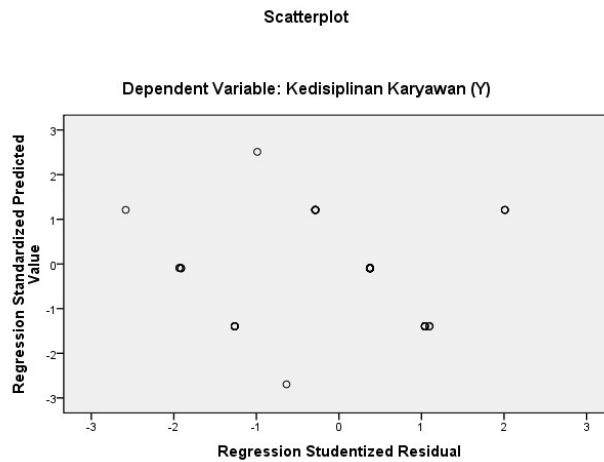
Variabel	Tolerance	Variance Influence Factor (VIF)	Keterangan
Remunerasi (X_1)	0,999	1,001	Bebas Multikolinieritas
Fairness (X_2)	0,999	1,001	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Pengolahan Data

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Variance Influence Factor* (VIF) pada seluruh variabel bebas yang dijadikan model penelitian lebih kecil dari 10, dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bisa disebut juga dengan bebas dari multikolinieritas, sehingga variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan metode grafik *Scatterplot* dengan alat bantu komputer dengan menggunakan program *SPSS. 21.0 for Windows* diperoleh hasil sebagai berikut:



**Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas
(Sumber: Pengolahan Data)**

Berdasarkan gambar diatas dapat dijelaskan bahwa titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola yang jelas, tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan herteroskesdastisitas.

E. Analisis Regresi Linier Berganda

1. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.8 Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.819	.496	.334
	Remunerasi (X1)	.288	.094	.312
	<i>Fairness</i> (X2)	.289	.101	.334

a. Dependent Variable: Kedisiplinan karyawan (Y)

Sumber: Pengolahan Data

Berdasarkan tabel koefisien regresi linier berganda diatas, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,819 + 0,288 X_1 + 0,289 X_2 + \epsilon$$

Penjelasan dari persamaan regresi berganda dari pengaruh remunerasi dan *fairness* terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Royal Pasifik Mandiri Surabaya. sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (α) adalah sebesar 1,819 artinya jika variabel remunerasi dan *fairness* = 0, maka nilai kedisiplinan karyawan sebesar 1,819 satuan.
 - b. Nilai koefisien regresi variabel remunerasi adalah sebesar 0,288; artinya jika β_1 naik satu satuan, maka variabel kedisiplinan karyawan akan naik sebesar 0,288 satuan dengan asumsi bahwa variabel *fairness* adalah konstan.
 - c. Nilai koefisien regresi variabel *fairness* adalah sebesar 0,289; artinya jika β_1 naik satu satuan, maka variabel kedisiplinan karyawan akan naik sebesar 0,289 satuan dengan asumsi bahwa variabel remunerasi adalah konstan.
2. Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit Models*) / Uji F
- a. Uji *Goodness of Fit*

Untuk menguji apakah sub struktur model yang digunakan signifikan digunakan uji kelayakan model, apakah model tersebut dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel independen bersama-sama terhadap variabel dependen.

Sedangkan prosedur pengujian kelayakan model yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Ditentukan taraf signifikan sebesar 0,05.
- 2) Kriteria pengujian
 - a) Jika nilai signifikan $F \geq 0,05$, menunjukkan variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Maka model dikatakan tidak layak untuk digunakan.
 - b) Jika nilai signifikan $F \leq 0,05$, menunjukkan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Maka model dikatakan layak untuk digunakan.

Berikut ini merupakan hasil uji kelayakan model untuk model regresi dapat dilihat pada tabulasi.

Tabel 4.9 Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hit}	Sig.	F_{tab}
1	Regression	3.376	2	1.688	8.572	.000 ^a	3.134
	Residual	13.195	67	.197			
	Total	16.571	69				

a. Predictors: (Constant), Remunerasi, Fairness

b. Dependent Variable: Kedisiplinan karyawan

Sumber: Pengolahan Data

Hasil analisa pada tabel diatas tingkat signifikansi uji kelayakan model = 0,000 < 0,05 (*level of significant*), yang menunjukkan pengaruh remunerasi dan *fairness* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan karyawan. Hal ini berarti bahwa naik turunnya

tingkat kedisiplinan karyawan ditentukan oleh seberapa besar tingkat pengaruh remunerasi dan *fairness* tersebut.

3. Analisis Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas untuk menerangkan variasi variabel terikat. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas, sedangkan nilai yang mendekati satu berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (Ghozali, 2011). Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.10 Koefisien Determinasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.451 ^a	.204	.180	.44378	1.865

a. Predictors: (Constant), Fairness (X2), Remunerasi (X1)

b. Dependent Variable: Kedisiplinan Karyawan (Y)

Sumber: Pengolahan Data

Berdasarkan tabel diatas diketahui *R Square* (R^2) sebesar 0,204 atau 20,4% yang menunjukkan bahwa 20,4% perubahan variabel kedisiplinan karyawan dapat dijelaskan oleh variabel remunerasi dan *fairness*.

Koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengukur keeratan hubungan secara simultan antara variabel-variabel remunerasi dan *fairness*

secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan karyawan. Koefisien korelasi berganda ditunjukkan dengan (R) sebesar 0,451 atau 45,1%. Hasil ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel remunerasi dan *fairness* secara bersama-sama terhadap kedisiplinan karyawan memiliki hubungan yang erat.

4. Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji secara parsial (uji t) dalam penelitian dilakukan dengan *estimate* pada *standardized coefficient* dan *p-value* untuk masing-masing koefisien yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.11 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Hubungan Variabel	t_{hit}	t_{tab}	<i>Sig-value</i>	*Sig. Kritis	Putusan*
Remunerasi terhadap kedisiplinan karyawan	3,063	1,668	0,003	0,05	Signifikan
<i>Fairness</i> terhadap kedisiplinan karyawan	2,857		0,006		Signifikan

Keterangan: *Signifikansi pada $\alpha = 5\%$.

Sumber: Pengolahan Data

Hasil pengujian hipotesis penelitian yang ditunjukkan pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan karyawan.
- b. *Fairness* berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan karyawan.

F. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis, maka pembahasan mengenai pengaruh remunerasi dan *fairness* terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Royal Pasifik Mandiri Surabaya, sebagai berikut:

1. Remunerasi dan *Fairness* Secara Simultan Berpengaruh Signifikan terhadap Kedisiplinan Karyawan pada PT. Royal Pasifik Mandiri Surabaya

Berdasarkan Uji F didapatkan tingkat signifikansi uji kelayakan model = $0,000 < 0,05$ (*level of significant*), yang menunjukkan pengaruh remunerasi dan *fairness* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan karyawan. Hal ini berarti bahwa naik turunnya tingkat kedisiplinan karyawan ditentukan oleh seberapa besar tingkat pengaruh remunerasi dan *fairness* tersebut. Maka dapat dikatakan bahwa remunerasi dan *fairness* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Royal Pasifik Mandiri Surabaya.

Remunerasi berpengaruh positif signifikan terhadap kedisiplinan karyawan terbukti kebenarannya. Dapat dilihat dari hasil uji t remunerasi menunjukkan bahwa nilai ($t_{hitung} 3,063 > t_{tabel} 1,668$). Tingkat signifikansi remunerasi sebesar $0,003 < 0,05$ (taraf signifikan). Hal ini didukung dengan Fitria (2014) “Pengaruh Pemberian Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan remunerasi, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja

pegawai Pengadilan Tinggi Agama Samarinda. Hasil uji menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda, sedangkan variabel remunerasi tidak terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Sancoko (2010) menyatakan bahwa remunerasi adalah bentuk kompensasi yakni segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Tahar (2012) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Atau dengan kata lain kompensasi adalah sebuah balas jasa atas kontribusi yang pegawai berikan pada sebuah organisasi. Remunerasi merupakan suatu penghargaan atau balas jasa untuk jasa yang diberikan kepada pegawai atau karyawan (Iswanto, 2014). Remunerasi mempunyai makna lebih luas dari pada gaji, karena mencakup semua bentuk imbalan, baik yang berbentuk imbalan, baik yang berbentuk uang maupun barang, diberikan secara langsung maupun tidak langsung dan yang bersifat rutin maupun tidak rutin, imbalan langsung terdiri dari gaji/upah, tunjangan jabatan, tunjangan khusus, bonus yang dikaitkan atau tidak dikaitkan

dengan prestasi dan berbagai jenis bantuan terdiri dari fasilitas kesehatan, dana pensiun, cuti maupun santunan musibah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaji pokok yang diterima setiap bulan bersifat tetap. Begitu juga dengan gaji yang diterima sudah sesuai dengan pangkat dan golongan. Pemberian tunjangan yang diterima oleh karyawan selama ini dapat menunjang gaji pokok. Tunjangan yang diterima karyawan telah disesuaikan dengan status karyawan. Fasilitas kesehatan yang diberikan kepada karyawan sudah layak. Pemberian sarana kerja berupa kendaraan pada saat ada event tertentu saja. Penjualan yang meningkat akan mendapatkan bonus tetapi ada biaya administrasi dan bonus secara otomatis di potong. Perusahaan memberikan bonus kepada anda tetapi tidak sesuai dengan kontribusi yang berikan kepada perusahaan.

Fairness berpengaruh positif signifikan terhadap kedisiplinan karyawan terbukti kebenarannya. Dapat dilihat dari hasil uji t *fairness* menunjukkan bahwa nilai ($t_{hitung} 2,857 > t_{tabel} 1,668$). Tingkat signifikansi *fairness* sebesar $0,006 < 0,05$ (taraf signifikan). Hal ini didukung dengan Istiqomah (2015) “Analisis Pengaruh Keadilan Remunerasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Komisi Pemilihan Umum Provinsi Jawa Tengah). Hasil penelitian pimpinan perlu mempertahankan komunikasi kepada bawahan berupa dorongan agar karyawan bekerja secara maksimal.

Pimpinan dapat menyusun kebijakan baru guna meningkatkan motivasi, seperti pemberian reward atau pengakuan atas hasil kerja yang dicapai oleh para karyawannya.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Wiyono (2012) mendefinisikan keadilan sebagai konsep yang menunjukkan persepsi karyawan tentang sejauh mana mereka diperlakukan secara adil dalam organisasi. Robbins (2012) keadilan didefinisikan sebagai persepsi keseluruhan dari apa yang adil di tempat kerja. Karyawan menganggap adil organisasi mereka ketika yakin bahwa hasil-hasil yang mereka terima, cara diterimanya hasil-hasil tersebut, adalah adil. Lambert dan Hogan (2011) mendefinisikan keadilan sebagai tingkat persepsi karyawan terkait keadilan yang diberikan organisasinya baik dari segi hasil ataupun prosedur yang digunakan dalam memperoleh hasil tersebut. Ivancevich (2008) keadilan didefinisikan sebagai persepsi karyawan mengenai seberapa adil mereka diperlakukan dalam transaksi sosial di tempat kerja.

Penerimaan gaji yang diterima oleh karyawan sudah sesuai dengan kontribusi yang diberikan oleh karyawan dalam bekerja. Karyawan akan menerima gaji ketika dapat menjual produk perusahaan melebihi target. Setiap pekerjaan, karyawan harus bertanggung jawab serta konsekuensi dari perusahaan. Dalam bekerja, karyawan bertanggung jawab untuk menyelesaikan walaupun di luar jam pekerjaan. Latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan saat ini. Karyawan mendapatkan fasilitas menggunakan

mobil pada saat tertentu. Karyawan mendapat apresiasi oleh perusahaan pada saat karyawan tersebut mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Pemberian penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tidak melihat masa kerja karyawan.

2. Variabel yang Memiliki Pengaruh Dominan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian, remunerasi memiliki pengaruh dominan terhadap kedisiplinan karyawan, karena remunerasi pada PT. Royal Pasifik Mandiri Surabaya sudah sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan. Sehingga remunerasi merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kedisiplinan karyawan.

Didukung penelitian yang dilakukan oleh Ariana (2013) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan bisa lebih memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa terhadap karyawan, sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan kedisiplinan karyawan.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Samsudin (2012) tujuan pemberian remunerasi antara lain pemenuhan kebutuhan ekonomi yaitu karyawan menerima kompensasi berupa gaji, upah atau bentuk lain adalah kebutuhan ekonominya, meningkatkan produktivitas kerja yaitu pemberian kompensasi yang makin baik akan dapat mendorong karyawan bekerja lebih produktif, memajukan organisasi atau perusahaan yaitu semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan remunerasi yang tinggi dapat dijadikan tolok ukur bahwa semakin berhasil perusahaan

tersebut membangun kinerja pegawainya. Karena pemberian remunerasi yang tinggi hanya mungkin apabila perusahaan tersebut memiliki pendapatan yang cukup tinggi dengan harapan akan semakin maju perusahaan tersebut, menunjukkan keseimbangan dan keadilan, ini berarti pemberian remunerasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh pegawai pada jabatan yang ia duduki sehingga tercipta keseimbangan antara jerih payah karyawan dalam bekerja dengan pemberian imbalan yang sesuai dengan jerih payah karyawan tersebut dalam bekerja.