

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PT. SUNTORY GARUDA BEVERAGE**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat
Menyelesaikan penulisan Skripsi



Oleh:
LUCIA GASSELA
NIM : 2015511158

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2019**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Lucia Gassela

Nim : 2015511158

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggungjawabannya berada di pundak Saya. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar , maka Saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, 09 September 2019

Lucia Gassela
2015511158

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA – PRODI MANAJEMEN S1**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Lucia Gassela
Nim : 2015511158
Program : Sarjana Program studi Manajemen
Judul Skripsi : “ Analisis Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Suntory Garuda Beverage Bogor”

Jakarta, 29 September 2019

Dosen Pembimbing,

Dr. Susanti Widhiastuti, S.E., M.M

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PT. SUNTORY GARUDA BEVERAGE**



Oleh:
LUCIA GASSELA
NIM : 2015511158

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada hari..... tanggal bulan

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai
Skripsi Program Sarjana Program Studi Manajemen STIE IPWIJA

1. Ketua _____ Tanggal: _____
2. Anggota _____ Tanggal: _____
3. Anggota _____ Tanggal: _____

Menyetujui,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program

Dr. Susanti Widhiastuti, S.E., M.M

Tanggal:

ABSTRAK

Motivasi, Kepuasan dan Disiplin kerja merupakan tiga dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Suntory Garuda Beverage. Untuk membuktikan pengaruh ketiganya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Suntory Garuda di kota Bogor.

Penelitian dilakukan di PT. Suntory Garuda Beverage dengan mengambil 69 pegawai sebagai sampel penelitian. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi . Analisis regresi linier ganda dan koefisien determinasi ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji F.

Penelitian ini menghasilkan empat temuan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja; 2)Kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja; 3) Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan arah positif.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja disarankan agar dilakukan upaya untuk memperbaiki disiplin kerja.

Kata kunci :

Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja.

ABSTRACT

Motivation, Satisfaction and Work Discipline are three of several factors that are thought to be relatively large in influencing employee performance at PT. Suntory Garuda Beverage. To prove the influence of the three, this research was conducted with the aim to determine the effect of Work Motivation, Job Satisfaction and Work Discipline on the Performance of PT Suntory Garuda's Employees in the city of Bogor.

The study was conducted at PT. Suntory Garuda Beverage by taking 69 employees as research samples. Data is collected by questionnaire instrument. The study was conducted quantitatively by describing research data and conducting inference analysis. Multiple linear regression analysis and multiple determination coefficients are used as an analysis tool while hypothesis testing is done by t-test and F test.

This study produced four findings in accordance with the proposed hypothesis, namely: 1) Motivation has no influence on performance; 2) Job satisfaction has no influence on performance; 3) Work discipline has an influence on performance in a positive direction.

Based on these findings, it is recommended to improve performance in order to improve work discipline.

Keywords :

Employee Performance, Work Motivation, Job Satisfaction and Work Discipline.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Segala puji dan syukur Kehadirat Allah SWT, yang maha pengasih karena telah memberikah ridho serta hidayahnya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi untuk mencapai gelar Sarjana Strata 1 (S1) di STIE IPWIJA JAKARTA

Skripsi ini tidak lepas dari bantuan barbagai pihak sehingga pada kesempatan ini penulis bersyukur kepada Allah SWT yang telah menganugerahkan rahmat dan segala keberkahannya selama proses penyusunan skripsi. Penulis ingin berterimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Susanti Widhiastuti,SE,MM, Selaku Dosen Pembimbing Sekaligus Selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA.
2. Bapak Dr. Suyanto,SE,MM, M.AK, Selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA.
3. Seluruh dosen STIE IPWIJA yang telah meberikan ilmu, wawasan, nasehat, serta pengalaman yang tidak terlupakan kepada penulis.
4. Seluruh staff perpustakaan STIE IPWIJA yang telah banyak mebantu kelancaran penulis skripsi ini, terutama dalam pengadaan buku-buku referensi dan literature yang dibutuhkan.

5. Kedua orang tua (Bapak Omega Virgo, Ibu Massurya) dan saudara-saudara tercinta terima kasih atas doanya yang tulus.
6. Segenap keluarga, teman-teman dan sahabat Nur Islamiyah dan Iis Lusyani yang selalu ada dalam waktu apapun terimakasih atas dukungan dan doanya.
7. Rekan-rekan mahasiswa Program Sarjana Program Studi Manajemen STIE IPWIJA.
8. Karyawan dan Karyawati PT. Suntory Garuda yang telah mensupport khususnya Tim HR-GA.,
9. Pihak lain yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Saran dan kritik yang diberikan sangat berharga dalam menyelesaikan skripsi ini. Namun demikian, penulis tetap berharap semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang berkepentungan

Jakarta, 24 Agustus 2019

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Surat Pernyataan.....	ii
Halaman Persetujuan.....	iii
Halaman Pengesahan Kelulusan Ujian.....	iv
Abstrak.....	v
Kata Pengantar.....	vi
Daftar Isi.....	vii

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1.....	L
atar Belakang Masalah	1
1.2.....	P
erumusan Masalah Penelitian.....	5
1.3.....	T
ujuan Penelitian	5
1.4.....	M
anfaat Penelitian	5
1.5.....	S
istematika Penulisan.....	6

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1.....	
Kinerja Karyawan	8

2.2.....	
Motivasi Kerja.....	14
2.3.....	
Kepuasan Kerja	21
2.4.....	
Disiplin Kerja.....	25
2.5.....	
Pengaruh antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis.....	29
2.6.....	
Penelitian Terdahulu.....	32
2.7.....	
Kerangka Pikir Penelitian.....	37

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1.....	T
empat dan Waktu Penelitian.....	38
3.2.....	D
esain Penelitian.....	38
3.3.....	O
perasionalisasi Variabel.....	39

3.4.....	P
populasi, Sampel dan Metode Sampling.....	41
3.5.....	M
metode Pengumpulan Data.....	42
3.6.....	I
nstrumentasi Variabel.....	42
3.7.....	M
etode Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	43

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

4.1 Hasil Penelitian.....	51
4.2 Pembahasan Penelitian.....	85

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	92
5.2 Saran.....	94

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	33
-------------------------------------	----

Tabel 3.1 Rencana Penelitian.....	39
Tabel 3.2 Rencana Penelitian Variabel.....	40
Tabel 3.3 Operasional Variabel.....	40
Tabel 3.4 Rentang Nilai.....	44
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	60
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	62
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	63
Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Motivasi.....	65
Tabel 4.6 Uji Reabilitas Variabel Motivasi.....	66
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Kepuasan.....	67
Tabel 4.8 Uji Reabilitas Variabel Kepuasan.....	67
Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Disiplin.....	69
Tabel 4.10 Uji Reabilitas Variabel Disiplin.....	69
Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel Kinerja.....	71
Tabel 4.12 Uji Reabilitas Variabel Kinerja.....	71
Tabel 4.13 Deskripsi Variabel Motivasi.....	73
Tabel 4.14 Deskripsi Variabel Kepuasan.....	74
Tabel 4.15 Deskripsi Variabel Disiplin.....	75
Tabel 4.16 Deskripsi Variabel Kinerja.....	76
Tabel 4.17 Coeficient Uji Asumsi Multikolinieritas.....	78
Tabel 4.18 Model Summary Uji Asumsi Autokorelasi.....	78
Tabel 4.19 Scatterplot Uji Asumsi Heteroskedastisitas.....	79

Tabel 4.20 Model Summary Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	80
Tabel 4.21 Anova Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	80
Tabel 4.22 Koefficient Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Alur Pikir.....	37
Gambar 3.1 Rencana Penelitian.....	39
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	61
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	62
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	64
Gambar 4.19 Scatterplot Uji Asumsi Heteroskedastisitas.....	79
Gambar 4.23. Rangkuman Hasil Analisis.....	85

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut definisi Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Terdapat faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pertama adalah motivasi kerja. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006). Robbins (2006) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif (Moekijat, 2001 dalam Hakim, 2006). Beberapa peneliti telah menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2010), Pujiyanti dan Isroah (2013), Agusta dan Sutanto (2013), Luhglatno (2006), Harlie (2010), Koesmono (2005), Widodo (2011) dan Prabasari dan Netra (2013) menunjukkan bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan, Sudibya, dan Utama (2012) menunjukkan hasil yang berbeda dimana motivasi kerja terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian

di atas maka perlu di lakukan penelitian lanjutan periode tahun 2018, bahwa motivasi itu tersendiri dinamo yang tidak terlihat dan mampu menggerakkan langkah kaki seseorang untuk tekun belajar, bekerja, Berkarya dan Lain Sebagainya yang timbul dari diri seseorang baik secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan tindakan dan tujuan tertentu.

Faktor kedua selain motivasi adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Soegihartono (2012), Engko (2008), Hakim (2012), Koesmono (2005), Widodo (2006) dan Dhermawan, Sudibya, dan Utama (2012) menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. sedangkan menurut Motowidlo (1983) pada Lum et al (1998) Yuyetta,(2002). menunjukkan hasil yang berbeda dimana Kepuasan kerja terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian di atas maka perlu di lakukan penelitian lanjutan periode tahun 2018, bahwa kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan.

Faktor ketiga yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan disiplin sebagai keadaan ideal dalam

mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu (Setiyawan dan Waridin, 2006). Menurut Setiyawan dan Waridin (2006), Aritonang (2005), Rofi (2012), Suswardji, Hasbullah, dan Albatross (2012), Pujiyanti dan Isroah (2013), Harlie (2010) dan Prabasari dan Netra (2013) disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan. Dari hasil penelitian di atas maka perlu dilakukan penelitian lanjutan periode tahun 2018, bahwa Disiplin kerja yaitu Apabila pegawai datang dengan teratur dan tepat waktu, apabila mereka berpakaian serba baik dan tepat pada pekerjaannya, apabila mereka mempergunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati, apabila menghasilkan jumlah dan cara kerja yang ditentukan oleh kantor atau perusahaan, dan selesai pada waktunya.

Berdasarkan gep penelitan dan saran penelitian sebelumnya, penulis melakukan penelitian lanjutan dengan judul “**Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Suntory Bogor)**”.

1.2 Perumusan Masalah Penelitian

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT.Suntory Garuda Beverage?
2. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Suntory Garuda Beverage?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Suntory Garuda Beverage?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Suntory Garuda Beverage Bogor
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Suntory Garuda Beverage Bogor
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Suntory Garuda Beverage Bogor

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Sebagai sarana pengembangan teori pengetahuan yang selama ini di dapat dalam bangku kuliah untuk diterapkan dan dikembangkan di dunia nyata dan sebagai syarat menyelesaikan penulisan Skripsi (S1) pada Sekolah Tinggi Ilmu Ipwi Jakarta.

2. Bagi Ilmu

Pengetahuan Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang akan datang dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan.

3. Bagi Perusahaan

Bagi PT Suntime Garuda Beverage dapat menjadi masukan dalam melakukan pengembangan dan penilaian kinerja karyawan sehingga di masa yang akan datang PT Suntime Garuda Beverage Bogor dapat menjadi perusahaan yang unggul dalam produktivitas kinerja karyawannya.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB 1. PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dijelaskan secara singkat mengenai latar belakang penulis memilih topik bahasan, rumusan masalah penelitian, tujuan dari penelitian, serta manfaat yang akan didapat dari penulisan penelitian.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan menguraikan landasan teori yang mendukung perumusan masalah penelitian, kutipan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis. Teori-teori yang digunakan antara lain mengenai motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

BAB 3. METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan berisi tentang tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, operasional variabel, populasi, sampel dan metode sampling, metode pengumpulan data, intrumental variabel, metode analisis dan pengujian hipotesis.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu instansi pemerintah, akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatankegiatan utama, dan tugas pokok instansi , bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi untuk memutuskan suatu tindakan, dan lain-lain (Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), 2000).

Menurut Maryoto (2000), kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Sedangkan Gomes (2001), menyatakan kinerja sebagai catatan terhadap hasil produksi dari sebuah hasil pekerjaan tertentu atau aktiviats tertentu dalam periode waktu tertentu. Sedangkan Tim Studi Pembangunan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) (2000) mendefinisikan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijakan dalam mewujudkan

sasaran,tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan perencanaan strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2007) istilah kinerja berasal dari kata *jobperformance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Dengan demikian menurut Mangkunegara (2007) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Lebih lanjut, Mangkunegara (2007) juga menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu :

1. Faktor kemampuan (*ability*) Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge dan skill*).Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Pendapat lain berkaitan dengan kinerja disampaikan oleh Rivai dan Fawzi (2004) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Lebih lanjut Rivai & Fawzi (2004) menyatakan bahwa kinerja tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan kompensasi, sehingga dengan kata lain kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antar pekerjaan dan kemampuan.

Malthis (2007) menyatakan terdapat tiga faktor utama yang dapat mempengaruhi bagaimana individu/seorang karyawan dalam bekerja, yaitu : (1) kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, (2) tingkat usaha yang dicurahkan, dan (3) dukungan organisasi. Kinerja individual ditingkatkan sampai tingkat dimana ketiga komponen tersebut ada dalam diri karyawan. Akan tetapi, kinerja berkurang apabila salah satu faktor ini dikurangi atau tidak ada.

Sedangkan Soedjono (2005) menyebutkan ada enam kriteria untuk mengukur kinerja pegawai secara individu, yaitu: (1) Kualitas, hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna; (2) Kuantitas, jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan; (3) Ketepatan waktu, dapat menyelesaikan tepat pada waktunya dan dapat memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain; (4) Efektifitas, Pemanfaatan secara maksimal sumber

daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian; (5) Kemandirian, dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan; dan (6) Komitmen kerja, komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya.

2.1.2 Penilaian Kinerja

Kemampuan perusahaan dalam mengukur kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang akan menentukan keberhasilan jangka panjang perusahaan tersebut. Adapun yang dimaksud dengan penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu sistem terstruktur dan formal dalam mengukur, mengevaluasi dan mempengaruhi atribut-atribut yang berhubungan dengan pekerjaan, perilaku, dan *outcomes* karyawan, serta tingkat absensi, untuk mengetahui produktivitas dan afektivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan di masa depan sehingga bermanfaat bagi karyawan, organisasi, dan masyarakat. Secara lebih sederhana dapat dikemukakan bahwa penilaian kinerja adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan (Handoko, 2001).

Lebih lanjut Handoko (2001) menjelaskan, untuk melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan, sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan (*job-related*), praktis, mempunyai standar, dan menggunakan ukuran yang dapat diandalkan. *Job-related* berarti bahwa sistem penilaian prestasi akan perilaku kritis untuk perilaku kerja, artinya ukuran itu mengukur aspek kinerja yang

betul-betul penting dalam penilaian aktivitas kerja. Sistem disebut praktis bila penilaian mudah dipahami baik oleh penilai maupun karyawan.

Keputusan yang penting yang berkaitan dengan penilaian kinerja adalah jenis kriteria yang digunakan, periode waktu penilaian dan waktu penilaian. Pada umumnya organisasi menetapkan waktu penilaian antara 6 bulan hingga 1 tahun. Penetapan periode waktu penilaian ini berkaitan lama waktu yang diperlukan untuk mengetahui prestasi seseorang yang menjalankan pekerjaan dan tujuan dari penilaian itu sendiri. Apabila periode atau siklus penilaian terlalu cepat dibandingkan dengan waktu yang dibutuhkan untuk mengukur secara tepat, penilaian yang dilakukan bisa salah. Sedangkan bila periodenya terlalu lama, karyawan tidak akan tahu apa yang harus dilakukan untuk memperbaiki kinerjanya sampai terlambat.

2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Para pimpinan organisasi perlu menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya yang berada dibawah pengawasannya.

Walaupun pegawai bekerja pada tempat yang sama, namun produktivitas mereka tidaklah sama. Secara garis besar perbedaan dalam kinerja ini disebabkan oleh dua faktor, yaitu faktor individu dan situasi kerja (As'ad, 1987). Menurut Hunt (1979) dalam Gibson et al (1997), faktor atau variabel individu ini terdiri dari umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman, tujuan, persepsi, motivasi, kemampuan, nilai-nilai dan lain lain. Sedangkan variabel situasional terdiri dari struktur, pekerjaan, teknologi, peran, kelompok kerja dan lain-lain.

Mitchell (1983) dalam Gibson et al (1997) berpendapat bahwa kinerja dapat dilihat sebagai kombinasi dari kemampuan dan motivasi. Kedua aspek ini diperlukan untuk mencapai kinerja yang baik. Tanpa adanya kedua faktor tersebut, maka kinerja yang tinggi tidak mungkin tercapai.

Sementara itu, Miner (1988) menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang antara lain:

1. Sikap, meliputi keyakinan, perasaan dan perilaku yang cenderung kepada orang lain atau sesuatu.
2. Keterlibatan kerja, yaitu tingkat dimana seseorang memilih berpartisipasi secara aktif dalam kerja, menjadikan kerja sebagai pusat perhatian hidup dan memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang penting kepada penghargaan diri.
3. Perilaku, yaitu tindakan seseorang dalam keadaan umum dan khusus.
4. Partisipasi, yaitu tingkat dimana seseorang secara nyata ikut serta dalam kegiatankegiatan organisasi.
5. Penampilan, yaitu tindakan individu yang membantu mencapai tujuan organisasi, termasuk kuantitas dan kualitas.

Sedangkan menurut Robbins (2006), beberapa karakteristik biografik yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Umur

Kinerja akan menurun seiring dengan bertambahnya umur seseorang. Dalam kenyataannya, kekuatan kerja seseorang akan menurun dengan bertambahnya umur mereka.

2. Jenis Kelamin

Wanita lebih suka menyesuaikan diri terhadap wewenang, sedangkan pria lebih agresif dalam mewujudkan harapan dan keberhasilan.

3. Jabatan/Senioritas

Kedudukan seseorang dalam organisasi akan dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkannya, karena perbedaan jabatan dapat membedakan jenis kebutuhan yang ingin dipuaskan dalam pekerjaan individu yang bersangkutan.

2.2 Motivasi Kerja

Terdapat berbagai teori yang dikemukakan mengenai motivasi, yaitu :

1. Teori Motivasi Maslow

Menurut Maslow (1970) dalam Gibson (1997) kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki kebutuhan yang menyebabkan adanya lima tingkatan kebutuhan dan keinginan manusia. kebutuhan yang lebih tinggi akan mendorong seseorang untuk mendapatkan kepuasan atas kebutuhan tersebut setelah kebutuhan yang lebih rendah (sebelumnya) terpuaskan.

Adapun hierarki kebutuhan dari Teori Maslow adalah sebagai berikut :

a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan rasa lapar, haus, perumahan, dan kesehatan.

b. Kebutuhan keamanan, yaitu keselamatan, perlindungan dari bahaya, ancaman, dan

perampasan ataupun pemecatan dari pekerjaan.

- c. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan rasa cinta, berkumpul, dan berkawan.
- d. Kebutuhan harga diri, yaitu penghargaan, pengakuan, dan kepercayaan.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu mengembangkan potensi secara maksimal.

2. Teori Motivasi Mc Clelland

Menurut David Mc Clelland yang dikutip oleh Gibson (1984) terdapat tiga macam kebutuhan yang perlu diperhatikan pegawai yaitu :

- a. Kebutuhan akan prestasi (*needs for achievement* = nAch)
- b. Kebutuhan akan kelompok pertemanan (*needs for affiliation* = nAff)
- c. Kebutuhan akan kekuasaan (*needs for power* = nPower)

Apabila kebutuhan seseorang terasa sangat mendesak, maka kebutuhan itu akan memotivasi orang tersebut untuk berusaha keras memenuhinya. Berdasarkan teori ini kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat dibangun dan dikembangkan melalui pengalaman dan pelatihan. Orang yang tinggi dalam nAch akan lebih menyukai pekerjaan dengan tanggung jawab individu, umpan balik dari kinerja, dan tujuan yang menantang.

3. Teori Herzberg

Teori Dua Faktor (*Two-Factor Theory*) yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg merupakan kerangka kerja lain untuk memahami implikasi motivasional dari lingkungan kerja dan ada dua faktor didalam teori ini yaitu : faktor-faktor higienis (sumber ketidakpuasan karyawan) dan faktor-faktor pemuas (sumber

kepuasan karyawan) dalam teorinya Herzberg menyakini bahwa kepuasan kerja memotivasi pada kinerja yang lebih baik. Faktor higienis seperti kebijakan perusahaan, supervisi dan gaji dapat menghilangkan ketidakpuasan. Faktor ini berhubungan erat dengan konteks pekerjaan. Perbaikan konteks pekerjaan tidak mengarah pada kepuasan yang lebih besar, tetapi diharapkan akan mengurangi ketidakpuasan. Di lain pihak, motivator atau pemuas seperti pencapaian, tanggung jawab dan penghargaan mendukung pada kepuasan kerja. Motivator berhubungan erat dengan kerja itu sendiri atau hasil langsung yang diakibatkannya, seperti peluang promosi, peluang pertumbuhan personal, pengakuan tanggung jawab dan prestasi. Perbaikan dalam isi pekerjaan mendorong pada peningkatan kepuasan dan motivasi untuk bekerja lebih baik.

Berdasarkan ketiga teori motivasi yang telah diuraikan di atas, yang meliputi teori motivasi Maslow, teori motivasi Mc Clelland, dan teori motivasi dari Herzberg, penelitian ini lebih mengacu untuk menggunakan teori yang disampaikan oleh Mc. Clelland. Seperti telah dijelaskan sebelumnya oleh Mc Clelland bahwa terdapat tiga kelompok motivasi yang perlu diperhatikan dari seorang pegawai, yaitu motivasi berprestasi, motivasi akan kelompok, dan motivasi akan kekuasaan. Dari ketiga macam motivasi tersebut, motivasi akan prestasi merupakan motivasi yang akan diteliti dalam penelitian ini. Menurut Gibson (1997), setiap usaha manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja individu harus menggunakan teori motivasi. Hal ini disebabkan karena menurut Fuad Mas'ud (2004), motivasi adalah pendorong (penggerak) yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak. Sedangkan Reksohadiprojo, Sukanto dan Handoko

(1986) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada pencapaian tujuan mencapai sasaran kepuasan. Pendapat lain yang disampaikan oleh Nimran (1997) menjelaskan bahwa motivasi adalah keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang yang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil. Hasil-hasil yang dimaksud dapat berupa produktivitas, kehadiran, atau perilaku kerja kreatifnya. Gray dalam Winardi (1990) memberikan definisi tersendiri pada motivasi sebagai sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan prestasi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Lebih lanjut dijelaskan pula oleh Gibson (1997) bahwa motivasi yang berkaitan dengan pencapaian prestasi kerja individu adalah motivasi kerja. Dapat diyakini bahwa pada dasarnya setiap manusia memiliki motivasi untuk melakukan pekerjaan, sehingga melalui motivasi berarti ada dorongan yang kuat baik internal maupun eksternal pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang lebih dari apa yang dilakukan orang lain.

Luthans (2006) dalam bukunya mengelompokkan berbagai motivasi dalam beberapa kelompok, yaitu :

1. Motivasi Primer

Luthans (2006) menjelaskan bahwa agar dapat disebut sebagai motivasi primer maka motivasi harus tidak dipelajari dan motif harus didasarkan

secara fisiologis. Dengan definisi tersebut maka Luthans (2006) menyebutkan beberapa motivasi primer yang dikenal secara luas, yaitu lapar, haus, menghindari sakit, seks, dan perhatian maternal (ibu).

2. Motivasi Umum

Agar termasuk dalam kategori umum, sebuah motivasi haruslah tidak dipelajari tetapi tidak didasarkan pada fisiologis. Sementara kebutuhan primer mengurangi ketegangan atau stimulasi, kebutuhan umum justru diperlukan untuk mempengaruhi seseorang untuk meningkatkan sejumlah stimulasi. Yang termasuk dalam motivasi umum adalah motif keingintahuan, manipulasi, dan aktivitas serta motivasi afeksi.

3. Motif Sekunder

Pada studi perilaku manusia dalam organisasi, sekalipun dorongan tampaknya relative lebih penting dari pada dorongan primer namun dorongan sekunder adalah yang paling penting. Saat masyarakat berkembang secara ekonomi dan menjadi lebih kompleks, dorongan primer dan dorongan umum yang kurang penting mmebuka jalan bagi dorongan sekunder yang dipelajari untuk memotivasi perilaku. Motivasi sekunder berhubungan erat dengan konsep pembelajaran. Sebuah motivasi harus dipelajari agar dapat dimasukkan dalam klasifikasi sekunder. Beberapa penting yang dapat dipelajari dan masuk dalam kategori motivasi sekunder adalah motivasi prestasi, motivasi kekuasaan, motivasi pertemanan.

Dari ketiga kategori motivasi yang disampaikan oleh Luthans (2006), yaitu motivasi primer, umum, dan sekunder tidak semuanya diteliti dalam penelitian ini, hanya motivasi sekunder. Hal ini didasarkan dengan pertimbangan bahwa di dalam motivasi sekunder terdapat motivasi berprestasi yang sangat relevan dengan motivasi yang ada pada seorang pegawai. Selain alasan tersebut, menurut Luthans (2006) bahwa motivasi sekunder merupakan motivasi yang paling penting dibanding dengan motivasi umum dan primer. Diasumsikan disini, bahwa seorang pegawai yang memiliki motivasi akan prestasi maka dia akan menggali seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya agar pegawai tersebut dapat menunjukkan prestasinya.

Kajian yang telah dilakukan oleh McClelland (1987) mengenai pendekatan motivasi dalam perilaku organisasi menjelaskan bahwa salah satu tingkatan motivasi yang dimiliki seorang pegawai adalah motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Karena itu, pegawai yang memiliki motivasi berprestasi tinggi, lebih mudah mencapai prestasi kerja, sebaliknya mereka yang memiliki motivasi berprestasi kerja rendah mungkin akan sukar mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Menurut Krivonos (2006), terdapat dua dimensi motivasi pegawai untuk berprestasi, yaitu :

1. Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik adalah keadaan yang menciptakan suatu kondisi dimana individu-individu yang termotivasi secara intrinsik nampak "menjadi

bagian dari tugas" yang dikerjakan. Keaveney (1992) memberikan definisi mengenai motivasi intrinsik sebagai perasaan yang dimiliki oleh tenaga penjual terhadap tantangan atau kompetensi yang dihasilkan dari kinerja yang diraihinya. Keaveney dan Nelson (1993) menjelaskan bahwa seorang tenaga penjual yang memiliki motivasi intrinsik akan muncul sebagai seorang tenaga penjual yang memiliki kemampuan lebih baik untuk mengatasi situasi kerja yang muncul sebagai akibat dari adanya tanggung jawab pada pekerjaan.

2. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah gambaran kerja yang dilakukan dengan tujuan untuk menyelesaikan beberapa tujuan non tugas seperti mengurangi perasaan bersalah, menyenangkan teman, mendapatkan suatu promosi. Motivasi ekstrinsik mengacu pada kinerja suatu aktivitas disebabkan karena aktivitas mengarah pada beberapa penghargaan eksternal (penghargaan yang diberikan oleh orang lain ketimbang pelaksana tugas itu sendiri) seperti halnya upah, status, pertemanan, pengakuan, manfaat lebih yang tidak biasanya dan lain sebagainya.

Berdasarkan definisi yang telah disampaikan, bahwa motivasi pada dasarnya merupakan faktor penggerak bagi tenaga penjual untuk menunjukkan prestasi maka perusahaan patut untuk mengupayakan berbagai dorongan / penggerak untuk memotivasi tenaga penjual secara eksternal agar berprestasi. Dorongan / penggerak tersebut direalisasikan dalam bentuk insentif, kesempatan

pengembangan karir, perjalanan wisata, dan peningkatan gaji di atas rata-rata.

Dengan adanya motivasi eksternal yang diberikan oleh perusahaan, maka perusahaan berharap bahwa dalam diri pegawai akan tumbuh motivasi internal sehingga tenaga penjual akan memiliki minat yang kuat untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, tertantang untuk menghadapi setiap permasalahan yang muncul, bersedia untuk mengembangkan inisiatif positif dan kreativitas dalam mencapai prestasi kerja.

Dalam penelitian Pittman, Emery dan Boggiano (1993) menunjukkan bahwa tenaga penjual yang memiliki orientasi secara intrinsik akan memiliki ketertarikan / minat terhadap pekerjaan itu sendiri dan akan berusaha untuk mencapai penguasaan dalam pekerjaan tersebut. Lebih lanjut dijelaskan pula oleh Pittman, Emery dan Boggiano (1993) bahwa mendorong tumbuhnya motivasi intrinsik lebih ditekankan dibanding motivasi ekstrinsik. Hal ini disebabkan karena fokus motivasi ekstrinsik yang dimiliki oleh pegawai adalah berfokus pada *performance* saja.

2.3 Kepuasan Kerja

Menurut Levy (2006) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sesuatu yang menyenangkan, keadaan emosional yang positif akibat dari penilaian kognitif dari salah satu pekerjaan atau pengalaman kerja. Definisi lain dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2009) bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Pendapat ini serupa dengan Locke dalam Johnson (2004) yang mendefinisikan

kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan yang diasosiasikan dengan situasi kerja atau pekerjaan.

Blum dalam Anoraga (2001) mengartikan kepuasan kerja sebagai sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja sedangkan menurut Robbins (2006), kepuasan kerja adalah suatu sikap yang dimiliki pekerja mengenai pekerjaan mereka. Hal ini dihasilkan dari persepsi mereka mengenai pekerjaan.

Menurut Danim (2008) kepuasan kerja merupakan kombinasi aspek ekonomis, psikologis sosiologis, kultural, aktualisasi diri, penghargaan, dan suasana lingkungan. Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2007) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.

Luthans (2006) mengemukakan terdapat tiga dimensi penting dalam kepuasan kerja, yaitu kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi kerja; kepuasan kerja sering kali ditentukan oleh bagaimana hasil yang diperoleh sesuai atau melebihi harapannya; kepuasan kerja mencerminkan beberapa perilaku yang berkaitan. Sedangkan Hulin et al., (1959) mengungkapkan lima dimensi yang mencerminkan karakteristik penting tentang kerja yang ditanggapi karyawan secara efektif, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisi (pengawasan) dan rekan kerja.

Hal tersebutlah yang kemudian dijelaskan Luthans (2006) dalam bukunya *Perilaku Organisasi* secara rinci sebagai dimensi terjadinya suatu kepuasan kerja, dan merupakan pengembangan dari ketiga dimensi sebelumnya, yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan, dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan. Penelitian terbaru menemukan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja. Jika persyaratan kreatif pekerjaan terpenuhi, maka mereka cenderung menjadi puas. Selain itu, perkembangan karir (tidak perlu promosi) merupakan hal penting untuk karyawan muda dan tua.

2. Gaji

Gaji sebagai faktor multidimensi dalam kepuasan kerja merupakan sejumlah upah/ uang yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan. Jika karyawan fleksibel dalam memilih jenis benefit yang mereka sukai dalam sebuah paket total (rencana benefit fleksibel), maka ada

peningkatan signifikan dalam kepuasan benefit dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

3. Kesempatan promosi

Kesempatan promosi adalah kesempatan untuk maju dalam organisasi, seperti halnya memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki penghargaan, seperti promosi atas dasar senioritas atau kinerja dan promosi kenaikan gaji. Lingkungan kerja yang positif dan kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian dasar menjadi lebih penting daripada kesempatan promosi.

4. Pengawasan (Supervisi)

Pengawasan merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Ada 2 (dua) dimensi gaya pengawasan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan, seperti memberikan nasehat dan bantuan kepada karyawan, komunikasi yang baik dan meneliti seberapa baik kerja karyawan. Yang kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Secara umum, kedua dimensi tersebut sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

5. Rekan kerja

Pada umumnya, rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang 'kuat' bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu. Karena kelompok kerja memerlukan kesalingtergantungan antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi seperti itulah efektif membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan, sehingga membawa efek positif yang tinggi pada kepuasan kerja.

Kelima dimensi tersebut di atas, digunakan oleh para peneliti untuk mengukur kepuasan kerja, dan membawa pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.4 Disiplin Kerja

Tindakan inefektif atau pelanggaran terhadap pedoman normatif yang berlaku merupakan salah satu bentuk nyata dari tindakan ketidak disiplin para tenaga kerja yang tentunya merugikan organisasi. Oleh karena itu, agar kelangsungan organisasi terjaga dan produktivitas mencapai target yang diharapkan, para tenaga kerja perlu memperoleh pembinaan disiplin kerja yang langgeng dan merupakan fungsi yang harus dilaksanakan manajemen tenaga kerja maupun manajemen pada semua hirarki organisasi (Sastrohadiwiryo, 2005).

Sedarmayanti (2001) juga mengungkapkan hal senada bahwa disiplin merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan

merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Melalui disiplin pula timbul keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial. Namun tetap pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin tersebut perlu dilakukan.

Heidjrachman dan Husnan (2002) mengungkapkan, disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Pendapat lain, menurut Davis (2002), disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik.

Menurut Sastrohadiwiryono (2005) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Lebih lanjut, Sastrohadiwiryono (2005) dalam bukunya juga mengungkapkan tujuan-tujuan yang hendak dicapai dari penegakan disiplin, yaitu :

1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku

baik tertulis maupun tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen ;

2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya ;
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya ;
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi ;
5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Mangkunegara (2007) membedakan disiplin kerja dalam dua bentuk, yaitu:

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh organisasi. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi

peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku di organisasi. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Handoko (2001) dalam bukunya menjelaskan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Senada dengan Mangkunegara (2007), Handoko (2001) membagi kegiatan pendisiplinan dalam dua tipe yaitu preventif dan korektif.

Di lingkungan Pegawai Negeri Sipil, dalam rangka menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan telah dibuat suatu ketentuan Peraturan disiplin pegawai negeri Sipil sebagai suatu peraturan yang membuat keharusan, larangan dan sanksi apabila keharusan tidak dilaksanakan atau larangan dilanggar.

Menurut Thoha (2005) salah satu tolok ukur kedisiplinan ini adalah kehadiran dan kepulangan pegawai tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Namun cara ini terdapat kelemahannya, yaitu seringkali pegawai yang terlambat datang menitip tanda tangan kehadiran ini kepada teman yang datang duluan. Bentuk disiplin lain adalah ketepatan dalam melaksanakan tugas kerja atau lebih menekankan pada output. Pegawai dituntut untuk dapat menyelesaikan tugasnya sesuai jadwal yang ditentukan.

2.5 Pengaruh antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

2.5.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi menurut Robbins (2006) adalah salah satu alat penggerak yang membuat karyawan bekerjasesuai keinginan lembaga atau organisasi dengan sukarela dan penuhkesungguhan. Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasikerja motivasi merupakan kondisiyang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai prestasi kerja secara maksimal sehingga tujuanorganisasi dapat tercapai.

Untuk mewujudkan kinerja individu yang optimal, salahsatunya adalah dengan mengoptimalkan sumber daya manusiayang ada melalui pemberian motivasi ataudorongan sehingga diharapkan akantercapai sebuah prestasi kerja.

Pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan data empiris telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2010), Pujiyanti dan Isroah (2013), Agusta dan Sutanto (2013), Luhgiatno (2006), Harlie (2010), Koesmono (2005), Widodo (2011) dan Prabasari dan Netra (2013)menunjukkan bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja.

Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan, Sudibya, dan Utama (2012) menunjukkan hasil yang berbeda dimana motivasi kerja terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Mengacu pada uraian di atas maka hipotesis yang dikembangkan adalah sebagai berikut:

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.5.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya.

Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang di bebaskan kepadanya.

Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerjanya yang kurang ideal atau semacamnya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan bukan perilaku. Kepuasan kerja merupakan variabel tergantung utama karena dua alasan, yaitu: menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja dan merupakan preferensi nilai yang dipegang banyak peneliti perilaku organisasi. Keyakinan bahwa pekerja yang puas lebih produktif daripada yang tidak puas menjadi pendirian banyak manager.

Kurang terpenuhinya kepuasan kerja akan menimbulkan penurunan produktivitas karyawan sehingga pemberian kebutuhan yang bersifat material dan non material perlu diberikan untuk tercapainya kepuasan kerja. Di dalam suatu perusahaan yang menjadi faktor penting adalah karyawan (manusia) serta bagaimana kepuasan kerja yang diterapkan agar dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengujian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan data empiris telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Soegihartono (2012), Engko (2008), Hakim (2012), Koesmono (2005), Widodo (2006) dan Dhermawan, Sudibya, dan Utama (2012) menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja.

Mengacu pada uraian di atas maka hipotesis yang dikembangkan adalah sebagai berikut:

H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.5.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kelangsungan sebuah organisasi tidak dapat lepas dari kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan lebih banyak dapat dicapai apabila seseorang menggunakan pola kerja teratur, disiplin dan konsentrasi. Konsentrasi seseorang dalam bekerja dimaksud adalah pemusatan pemikiran terhadap pekerjaannya dengan mengesampingkan hal-hal lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan tersebut. Untuk mencapai tingkat konsentrasi seorang pekerja memerlukan kedisiplinan karyawan dalam bekerja.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mendukung diantaranya disiplin kerja. Kedisiplinan kerja adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan (Sinungan,

2003). Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur (Simamora, 2005).

Perumusan hipotesis mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja didasarkan dari penelitian yang telah dilakukan oleh Rofi (2012), Suswardji, Hasbullah, dan Albatross (2012), Pujiyanti dan Isroah (2013), Aritonang (2005), Harlie (2010) dan Prabasari dan Netra (2013). Dimana dari penelitian-penelitian tersebut diketahui bahwa ternyata secara empiris disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mengacu pada uraian di atas maka hipotesis yang dikembangkan adalah sebagai berikut:

H3: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini merupakan *explanatory research*. Oleh sebab itu pengembangan hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini memerlukan justifikasi hasil-hasil penelitian terdahulu dengan variabel-variabel penelitian yang terkait dengan penelitian ini. Berikut ini hasil review dari penelitian-penelitian terdahulu.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Hasil	Saran untuk peneliti selanjutnya
Soegihartono,(2012)	Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen (di PT Alam Kayu Sakti Semarang), Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen bisnis, Vol. 3 No. 1	Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja	Saran untuk penelitian berikutnya perlu menambahkan variabel-variabel yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Handayani,(2010)	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Propinsi Lampung, ADMINISTRASI, Vol. 1 No. 1	Motivasi Kerja terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja	Saran untuk penelitian berikutnya agar dapat menambahkan ide-ide atau inovasi supaya memperluas data selanjutnya.
Rofi,(2012)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang, Jurnal ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan, Vol 3 No. 1	Disiplin Kerja terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap Prestasi Kerja	Lebih Meningkatkan kedisiplinan agar apa yang menjadi harapan karyawan bisa terlaksanakan dan bisa mendapatkan kepuasan dalam bekerja dengan kepuasan dalam bekerja maka prestasi kerja karyawan pun dapat tercapai dengan apa yang diinginkan
Dhermawan, Dkk (2012)	Pengaruh Motivasi,Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan Vol. 6 No .2	-Motivasi kerja terbukti tidak signifikan terhadap kepuasan kerja -Kepuasan Kerja terbukti signifikan positif terhadap Kinerja	Objek penelitian bisa diperluas pada perusahaan selain Kantor Dinas.

Dilanjutkan...

Tabel 2.1**Penelitian Terdahulu (Lanjutan)**

Peneliti	Judul	Hasil	Saran Untuk Peneliti Selanjutnya
Engko,(2008)	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual dengan Self Esteem dan Self Efficacy sebagai Variabel Intervening, Jurnal Bisnis dan Akuntansi, Vol. 10 No. 1	Kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja	Agar menambahkan variabel-variabel kinerja karyawan , karena 69,7% penelitian ini masih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti.
Prabasari, Dkk (2013)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Bali, Jurnal Manajemen Universitas Udayana, Vol. 2 No.4	Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja	agar lebih memperbanyak strategi pemasaran jasa yakni pemasaran eksternal, pemasaran internal, dan pemasaran interaktif agar terjadi komunikasi dua arah antara koperasi dan nasabah
Suswardji,Dkk (2012)	Hubungan Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Singaperbangsa Karawang, Jurnal Manajemen, Vol.10 No. 1.	Disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja.	Bagi peneliti selanjutnya untuk mengkaji aspek yang serupa yaitu Kompetensi, disiplin Kerja, dan Kinerja karyawan, kinerja karyawan diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan populasi yang lebih luas.
Pujiyanti dan Isroah, (2013)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Ciamis, Kajian Pendidikan Akuntansi Indonesia Vol.2 No. 1	Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja.	Diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja Guru selain motivasi kerja, sehingga dapat diketahui faktor-faktor yang berkontribusi pada kinerja Guru.

Dilanjutkan...

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

Peneliti	Judul	Hasil	Saran untuk peneliti selanjutnya
Aritonang, (2005)	Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur Jakarta, Jurnal Pendidikan Penabur Th 4 No. 04.	Disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kineja.	Perlu dilakukan penelitian lanjutan dengan menggunakan variabel-variabel lain agar dapat terinventaris berbagai variabel yang dapat mempengaruhi kinerja Guru.
Agusta dan sutanto, (2013)	Pengaruh Penelitian dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya, AGORA, VOL.1 No. 1.	Motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja.	Perlu melakukan pelatihan lanjutan, agar kedepannya lebih banyak lagi pengaruh yang bernilai positif untuk kinerja karyawan.
Luhgiatno, (2006)	Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Kinerja, Fokus Ekonomi Vol.1 No. 1.	Motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja.	Penelitian Selanjutnya diharapkan dapat meneliti tidak hanya variabel motivasi dan kemampuan yang berpengaruh terhadap kinerja tetapi hendaknya dikembangkan variabel-variabel lainnya.
Hakim, (2012)	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Jaya Gas Indonesia Jakarta, Jurnal Ekonomi dan Industri, No. 1 Tahun XVII.	Kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja.	Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas populasi, melengkapi dengan teknik penumpulan data yang lain.
Harlie (2010)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabolang di Tanjung Kalimantan Selatan, Vol. 11 No. 2.	-Disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja -Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja	Sebaiknya menambahkan pengembangan-pengembangan lain supaya dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dilanjutkan...

Tabel 2.1

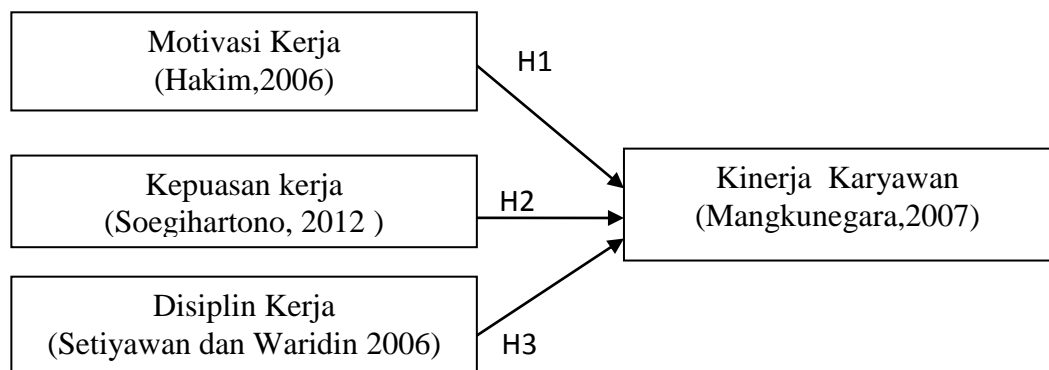
Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

Peneliti	Judul	Hasil	Saran untuk peneliti selanjutnya
Aini dan Sosilo (2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap A RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten.	Kepuasan Kerja terbukti tidak signifikan terhadap KinerjaKepuasan kerja	Saran untuk peneliti selanjutnya lebih memperhatikan kepuasan dalam bekerja dengan kepuasan dalam bekerja maka prestasi kerja karyawan pun dapat tercapai dengan apa yang diinginkan.
Koesmono (2005)	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengelolaan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur.	Motivasi kerja dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja.	Saran untuk peneliti selanjutnya agar memperluas peningkatan kerja karyawan , dan menciptakan budaya organisasi supaya indikator indikator lainnya tetap dapat perhatian. Dengan mempertimbangkan adanya variabel moderating dan intervening yang akan mempengaruhi variabel dependen.
Widodo (2006)	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Bawahan (Studi Empiris pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Semarang), Fokus Ekonomi, Vol. 1 No. 2.	Kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja.	Untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel yang lebih luas dengan menambah variabel independen seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi dan lain sebagainya sehingga akan diperoleh hasil lebih akurat.
Widodo (2011)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru, Jurnal Pendidikan Penabur, No. 16 Tahun ke-10.	Motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja.	Diharapkan kepada para peneliti – peneliti yang akan datang untuk tidak hanya meneliti variabel-variabel yang sudah diteliti oleh peneliti terdahulu tetapi juga meneliti variabel-variabel yang lain sehingga menemukan faktor yang menjadi determinan kinerja para guru.

2.7 Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pikir penelitian disajikan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh antar variabel. Berikut ini disajikan kerangka pikir yang dikembangkan untuk penelitian ini.

Gambar 2.1
Kerangka Pikir Penelitian



2.8 Hipotesis Penelitian

Sesuai dengan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, model penelitian layak untuk menjelaskan pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin terhadap Kinerja pada PT.Suntory Garuda . Oleh karena itu hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pada PT.Suntory Garuda Beverage Bogor.
2. Terdapat pengaruh kepuasan terhadap kinerja pada PT.Suntory Garuda Beverage Bogor.
3. Terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja pada PT.Suntory Garuda Beverage Bogor.

BAB 3
METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini diadakan pada PT Suntory Garuda Beverage Bogor.

Penelitian ini dilaksanakan selama 4 bulan, sesuai tabel dibawah ini;

Tabel 3.1.

Rencana Penelitian

Kegiatan	Nov-18				Des 2018				Jan-19				Feb-19			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Penelitian Pendahuluan																
Penyusunan Proposal																
Pengumpulan Data																
Analisis Data																
Pelaporan																

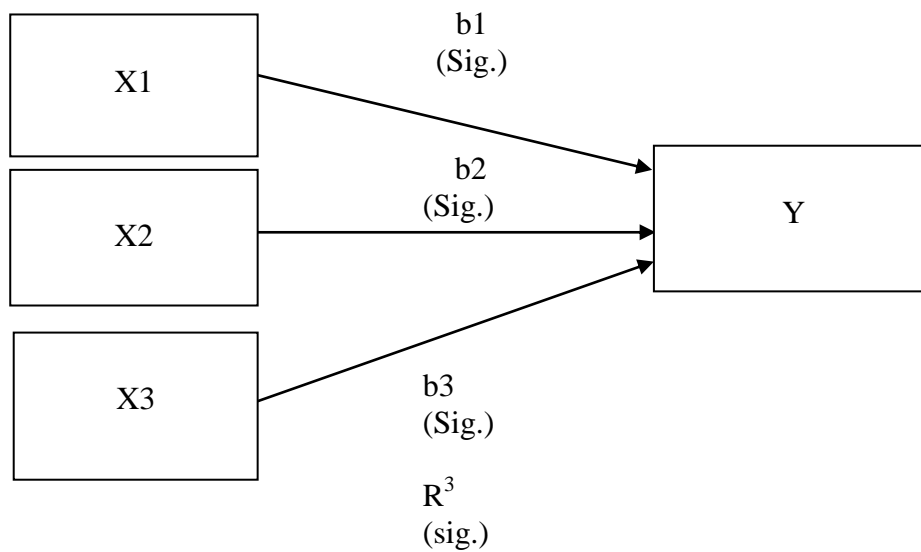
3.2 Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh variable independen terhadap variable dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja PT Suntory Garuda Beverage Bogor

Terdapat 4 variabel penelitian yaitu, 3 variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu motivasi dengan simbol X1, variabel independen kedua yaitu kepuasan kerja dengan simbol X2,

dan variabel independen ketiga yaitu disiplin kerja dengan simbol X3. Satu variabel dependen yaitu kinerja dengan simbol Y. Rerangka pengaruh independen variabel terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 3.2 Rencana penelitian



3.3 Operasionalisasi Variabel

Definisi konseptual dan operasionalisasi variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3. Operasionalisasi Variabel

Peneliti	Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
(Hakim, 2006).	Motivasi (X1) adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-	1. Kebutuhan fisiologis 2. Lingkungan kerja 3. Jaminan kerja 4.Sasaran 5.Insentif 6.Prestasi	Interval 1-10	1, 2 3,4 5 6, 7 8 9,10

	tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006) .			
(Soegihartono,2012)	Kepuasan kerja (X2) adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka (Soegihartono,2012)	1.sikap karyawan 2.lingkungan pekerjaan 3.Sikap pemimpin 4.Jaminan jabatan 5.Pengawasan 6. Pengembangan kerja	Interval 1-10	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8 9, 10
(Setiyawan dan Waridin, 2006).	Disiplin kerja (X3) merupakan disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja (Setiyawan dan Waridin, 2006).	1.Waktu masuk kerja 2. teladan pimpinan 3.ketegasan 4.Kepatuhan terhadap tata tertib 5.Standar pegawai	Interval 1-10	1, 2 3 4-6 7-9 10
(Mangkunegara,2007).	kinerja (Y) memiliki definisi operasional sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan , (Mangkunegara,2007).	1.Kuantitas hasil kerja 2.Kualitas hasil kerja 3.Ketepatan waktu 4.Efektifitas biaya 5.Kebutuhan Pengawasan	Interval 1- 10	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8 9, 10

3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling

Populasi dapat juga diartikan sebagai keseluruhan kelompok orang, peristiwa, benda, atau obyek lain yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 99). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Suntory Garuda Beverage Bogor yang berjumlah 220 orang.

Sampel adalah bagian (subset) dari populasi yaitu sejumlah orang, peristiwa, benda, atau obyek tertentu yang dipilih dari populasi untuk mewakili populasi tersebut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 100). Sampel pada penelitian ini adalah sebagian karyawan PT Suntory Garuda Beverage Bogor yang

berjumlah 220 orang. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 103) dengan margin error 10% yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n = \frac{220}{1 + (220 \cdot 0.1^2)} = 68,75$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel Minimal

N = Jumlah Populasi

e = Margin Error 10%

Agar memenuhi persyaratan minimal jumlah sampel dan memudahkan peneliti maka jumlah sampel penelitian ditetapkan sebanyak 69 pegawai. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif (Sugiyono, 2010: 122)

3.5 Metode Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah Angket (Kuesioner) yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pernyataan kepada responden penelitian mengenai variabel penelitian yaitu motivasi, kemampuan, dan kinerja. Kuesioner disusun dari kisi-kisi instrumentasi variabel berupa kuesioner tertutup. Bentuk jawaban yang digunakan adalah skala Bipolar Adjectif sebanyak 10 skala dengan kriteria dari nilai 1 untuk jawaban yang sangat negatif sampai dengan 10 untuk jawaban yang sangat positif.

3.6 Instrumental Variabel

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali, 2005: 41). Analisis selanjutnya dilakukan dengan Reliability Analysis menggunakan software SPSS.

1. Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) dengan r tabel (harus lihat tabel r) dimana butir pernyataan valid apabila memiliki r hitung $>$ r tabel. Untuk mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai Korelasi (kolom Corrected Item-Total Correlation) $>$ 0,2369

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur (daftar pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,6 (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010: 126).

3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1 Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier ganda. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio).

Tabel 3.4
Rentang Nilai

No	Rentang	Motivasi	Kepuasan	Disiplin	Kinerja Karyawan
1	1.00 - 1.80	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Buruk
2	1.81 - 2.60	Rendah	Rendah	Rendah	Buruk
3	2.61 - 3.40	Sedang	Sedang	Sedang	Sedang
4	3.41 - 4.20	Tinggi	Tinggi	Tinggi	Baik
5	4.21 - 5.00	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Baik

Analisis regresi linier ganda didahului uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 181):

- a. Uji Normalitas

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance yaitu jika:

- Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2
- Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

c. Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai d_l dan d_u pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- $1.21 < DW < 1.65 =$ tidak dapat disimpulkan

- $2.35 < DW < 2.79$ = tidak dapat disimpulkan
- $1.65 < DW < 2.35$ = tidak terjadi autokorelasi
- $DW < 1.21$ dan $DW > 2.79$ = terjadi autokorelasi

d. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik scatter plot. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.

Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier ganda.

Hasil analisis regresi linier ganda yang utama adalah nilai koefisien determinasi R Square (R^2), dan model persamaan regresi linier ganda:

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

- Y = Kinerja
- b_0 = Bilangan Konstanta
- b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi
- X_1 = Motivasi
- X_2 = Kepuasan Kerja
- X_3 = Disiplin Kerja

Nilai Koefisien determinasi ganda (R Square) menjelaskan besaran kemampuan model persamaan regresi dalam menjelaskan pengaruh

variabel independen Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT Suntory Garuda Beverage Bogor. Nilai koefisien regresi b_1 menunjukkan besar dan arah pengaruh Motivasi terhadap kinerja, nilai koefisien regresi b_2 menunjukkan besar dan arah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, dan nilai regresi b_3 menunjukkan besar dan arah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.

3.7.2 Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dan dibuktikan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas yang perlu diuji kebenarannya dalam suatu penelitian. Sugiyono (2010: 64) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan hipotesis yaitu sebagai berikut : “ Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda dalam menjelaskan pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Suntory Garuda Beverage Bogor. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$: model tidak baik/tidak layak

$H_a : \rho \neq 0$: model baik/layak

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika Sig F < α , maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Suntory Garuda Beverage Bogor.
- Jika Sig F > α , maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya model hasil penelitian tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Suntory Garuda Beverage Bogor.

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan uji-t. Pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

1. Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT Suntory Garuda Beverage Bogor. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima, artinya terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Suntory Garuda Beverage Bogor.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_{10} diterima dan H_{1a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Suntory Garuda Beverage Bogor.

2. Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Suntory Garuda Beverage Bogor. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{20} : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas ($\text{sig } t$) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{20} ditolak dan H_{2a} diterima, artinya terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Suntory Garuda Beverage Bogor.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_{20} diterima dan H_{2a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Suntory Garuda Beverage Bogor.

3. Uji hipotesis ketiga

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Suntory Garuda Beverage Bogor. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{30} : b_3 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{3a} : b_3 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{30} ditolak dan H_{3a} diterima, artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Suntory Garuda Beverage Bogor.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_{30} diterima dan H_{3a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT Suntory Garuda Beverage Bogor.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah PT. Suntoty Garuda Beverage

PT. Suntory Garuda merupakan perusahaan yang memproduksi minuman dibawah kelompok usaha Tudung (Tudung Group). PT.Suntory Garuda dulunya bernama PT. Triteguh Manunggal Sejati, sejak bulan Desember 2011 namanya berubah menjadi PT. Suntory Garuda karena \pm 50% sahamnya dibeli oleh perusahaan Jepang yaitu Suntory Beverage and Food.

PT. Suntory Garuda yang dulunya bernama PT. Triteguh Manunggal Sejati berhasil diakuisi oleh Garudafood pada tahun 1998. PT. Triteguh Manunggal Sejati merupakan produsen *jelly* yang meluncurkan produk *jelly* dengan merek “Okky” dan minuman rasa buah “keffy”. PT. Triteguh Manunggal Sejati memperluas bisnisnya pada tahun 2002 dengan meluncurkan produk minuman *jelly* “Okky Jelly Drink”. PT. Suntory Garuda tersebut di beberapa daerah di Indonesia antara lain di Keroncong (Plant F), Gunung Putri Bogor (Plant G), Kletek Sidoarjo (Plant J), Kampar Pekanbaru(Plant L), dan Pati (Plant B).

Pabrik minuman yang pertama kali didirikan adalah PT. Suntory Garuda di Keroncong Tangerang (Plant F). Plant F memproduksi “ Okky Jelly Drink” dengan tiga macam rasa yaitu jeruk, mangga dan apel. Seiring dengan meningkatnya permintaan pasar, PT. Triteguh Manunggal Sejati membangun pabrik ke II di Cikupa pada tahun 2004. Pabrik kedua ini dikenal dengan nama PT. Triteguh Manunggal Sejati. Pada November 2009 pabrik kedua berpindah

lokasi di kawasan industri Gunung Putri Bogor. Pabrik yang ketiga didirikan di Kletek Sidoarjo, Kemudian didirikan pabrik di Kampar Pekanbaru dan Pati.

4.1.1.1 Visi Misi Perusahaan

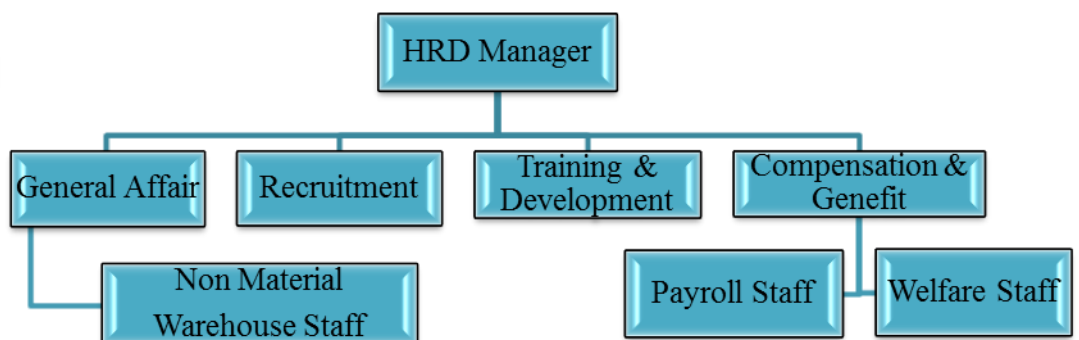
a. Visi

Menjadi perusahaan minuman ringan terbaik diindonesia

b. Misi

1. Menjadi perusahaan yang membawa perubahan dengan menciptakan nilai bagi masyarakat berdasarkan prinsip saling menumbuhkembangkan .
2. Bertujuan untuk menjadi korporat yang baik tidak hanya memberikan kualitas produk dan layanan terbaik.
3. Memperkuat basis operasi yang digunakan untuk mencapai tumbuhan di pasar Global.

4.1.1.2 Struktur Organisasi Bagian HRD



a. HRD Manager

1. Menyusun, merencanakan, mengawasi dan mengevaluasi anggaran biaya kegiatan secara efektif dan efisien serta bertanggung terhadap pengeluaran hasil kegiatan.
2. Bertanggung jawab terhadap perencanaan, pengawasan dan melaksanakan evaluasi terhadap jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan.
3. Melaksanakan seleksi, promosi, transferring, demosi terhadap karyawan dianggap perlu.
4. Melaksanakan kegiatan-kegiatan pembinaan, pelatihan dan kegiatan lain yang berhubungan dengan pengembangan mental, keterampilan dan pengetahuan karyawan sesuai dengan standar perusahaan.
5. Bertanggung jawab terhadap kegiatan yang berhubungan dengan rekapitulasi absensi karyawan, perhitungan gaji, tunjangan dan bonus.

b. Rekrutmen

Tugas pokok dan tanggung jawab:

1. Bertanggung jawab dalam membantu dan melaporkan kepada HRD (Human Resources Of Development).
2. Menyusun prosedur seleksi rekrutmen karyawan baru.
3. Melakukan koordinasi ke departement lain untuk mengumpulkan rencana permintaan karyawan setiap tahun dan membuat status data karyawan dan turn over setiap bulan dari masing-masing divisi.

4. Memasang iklan lowongan kerja, melakukan sortir lamaran, melakukan tes psikologi dan interview awal untuk mendapatkan calon karyawan yang sesuai.
5. Merekomendasikan kandidat berdasarkan hasil tes psikologi dan interview awal, serta mengatur jadwal interview lanjutan, agar proses rekrutmen dapat berjalan dengan baik sesuai rencana.
6. Menyiapkan perjanjian kerja dan kontrak kerja karyawan serta mengupdate masa berlakunya kontrak kerja.
7. Menginput data karyawan ke sistem agar semua terdata dengan baik.
8. Membuat laporan rekapitulasi mutasi, promosi dan status karyawan (tambahan anak, menikah, berhenti).

c. General Affair

Tugas pokok dan tanggung jawab :

1. Mendukung seluruh kegiatan operasional kantor dengan melakukan proses pengadaan seluruh peralatan kebutuhan kerja (seperti; ATK, komputer, meja/kursi kerja AC), maupun sarana atau fasilitas penunjang lain (seperti; kendaraan operasional, office boy, satpam, operator telpon) dengan cepat, akurat atau berkualitas serta sesuai dengan anggaran yang telah ditentukan.
2. Melakukan analisa untuk kebutuhan anggaran atas pengadaan dan pemeliharaan seluruh fasilitas dan sarana penunjang aktivitas kantor untuk kemudian diajukan kepada bagian keuangan dan manajemen perusahaan untuk dianggarkan dan disetujui. Melakukan aktivitas

pemeliharaan atas seluruh fasilitas dan sarana penunjang, serta melakukan proses penggantian atas fasilitas atau sarana penunjang yang rusak.

3. Membina hubungan dengan para vendor atau supplier barang dan jasa fasilitas atau prasarana kantor serta membantu dalam menangani komplain atas vendor atau supplier termasuk tidak lanjut atas penanganan nota bayar invoice maupun kontrak kerja dengan pihak terkait.
4. Membuat Menjalankan dan mengembangkan sistem kerja atau prosedur atas pengadaan dan pemeliharaan fasilitas penunjang kerja.
5. Melakukan survey tingkat kepuasan atas pelayanan yang diberikan kepada karyawan atau unit dalam perusahaan untuk tujuan meningkatkan kualitas mutu, ketepatan dan kecepatan pelayanan yang diberikan.
6. Menyiapkan laporan bulanan untuk keperluan rapat anggaran, laporan keuangan atas aset dan beban biaya kantor.

d. Non Material Warehouse Staff

Tugas dan tanggung jawab :

1. Melakukan kontrol stock barang-barang keperluan kantor, seperti ATK, alat kebersihan, dan sebagainya.

2. Bertanggung jawab atas keluar masuknya barang-barang keperluan perusahaan, seperti ATK, alat kebersihan dan barang-barang yang dibutuhkan baik untuk keperluan dalam maupun luar kantor.

e. Compensation and Benefit Supervisor

Tugas dan tanggung jawab:

1. Menganalisis dan mengembangkan sistem remunerasi di perusahaan sebagai rekomendasi untuk meningkatkan motivasi karyawan dan mendukung pencapaian target kinerja perusahaan.
2. Memaintain dan memverifikasikan data atau pencatatan kehadiran pekerja, surat perintah kerja lembur, shift, cuti, training, dinas dan medical sehingga dapat dipakai sebagai dasar yang benar dan membayarkan kompensasi dan bebefit (salary, allowance, incentive, iuran pensiun atau asuransi).
3. Melakukan proses payroll berdasarkan data yang benar sehingga pembayaran gaji dapat dilakukan dengan jumlah yang benar dan tepat waktu.
4. Memverifikasi expense report yang diajukan pekerja atas perjalanan dinas, cuti, medical, training, sehingga pembayaran dapat dilakukan dengan jumlah yang benar.
5. Memproses administrasi perjalanan dinas didalam dan diluar negeri (reservation, advance, formalitas), sehingga perjalanan dapat dilakukan dengan tepat waktu dan lancar.

6. Memaintain faasilitas perusahaan (perumahan, kendaraan, telepon, komputer) sesuai dengan policy dalam rangka program retensi dan meningkatkan produktivitas pekerja.
7. Menyelenggarakan administrasi pensiun, asuransi, pajak dan pengakhiran pekerjaan sesuai dengan ketentuan, agar setiap proses pembayaran dilaksanakan dengan benar dan tepat waktu.

f. Payroll Staff

Tugas pokok :

1. Melakukan proses pengambilan cuti tahunan dan mempersiapkan laporan-laporannya.
2. Melakukan proses pengambilan “ Day Off Payment”, tukar “Day Off” dan tukar shift karyawan.
3. Melakukan perhitungan “ meal coupon:karyawan
4. Membantu HRD (Human Resources of Development) administrator dalam pengarsipan dan pembuatan surat-surat.

g. Welfare Staff

Tugas Pokok :

1. Mengajukan dana untuk penggantian obat rawat jalan setiap 2 kali seminggu, bagi karyawan telah meyampaikan resep pengobatan dari dokter.
2. Membuat laporan dana iuran Pensiun atau astek setiap bulan.
3. Memeriksa dan mendata ijin ataupun sakit karyawan.

4. Mengurus administrasi ke asuransi atau rumah sakit.

h. Training dan Development

Tugas pokok :

1. Melakukan proses training new comer
2. Melakukan proses training motivasi kepada seluruh karyawan setiap 1 tahun sekali
3. Melakukan proses training sesuai dengan masing-masing departmen
4. Menyiapkan segala administrasi yang berhubungan dengan training
5. Mendata karyawan yang butuh training khusus
6. Membuat laporan rekapitulasi pelaksanaan training dan evaluasi pelaksanaan untuk dikirimkan ke direksi.

4.1.1.3 Produk yang Dihasilkan

Adapun produk yang dihasilkan oleh PT. Suntory Garuda Beverage (SGB) Memiliki beberapa kategori yaitu jelly, tea, dan fruit flavor (minuman rasa buah) dengan brand okky jelly drink, koko drink, mountea, mirai ocha, mytea dan goodmood.

4.1.2 Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap 69 pegawai PT. Suntotu Garuda Beverage sebagai responden penelitian. Karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

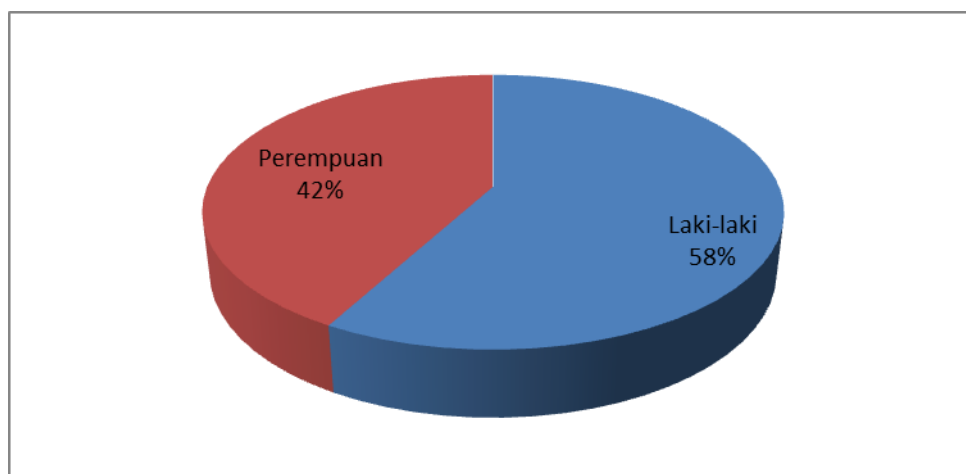
Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki-Laki	42	57.6
Perempuan	27	42.4
Total	69	100

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin Laki-laki 57.6%, sedangkan Perbandingan responden berdasarkan jenis kelamin dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

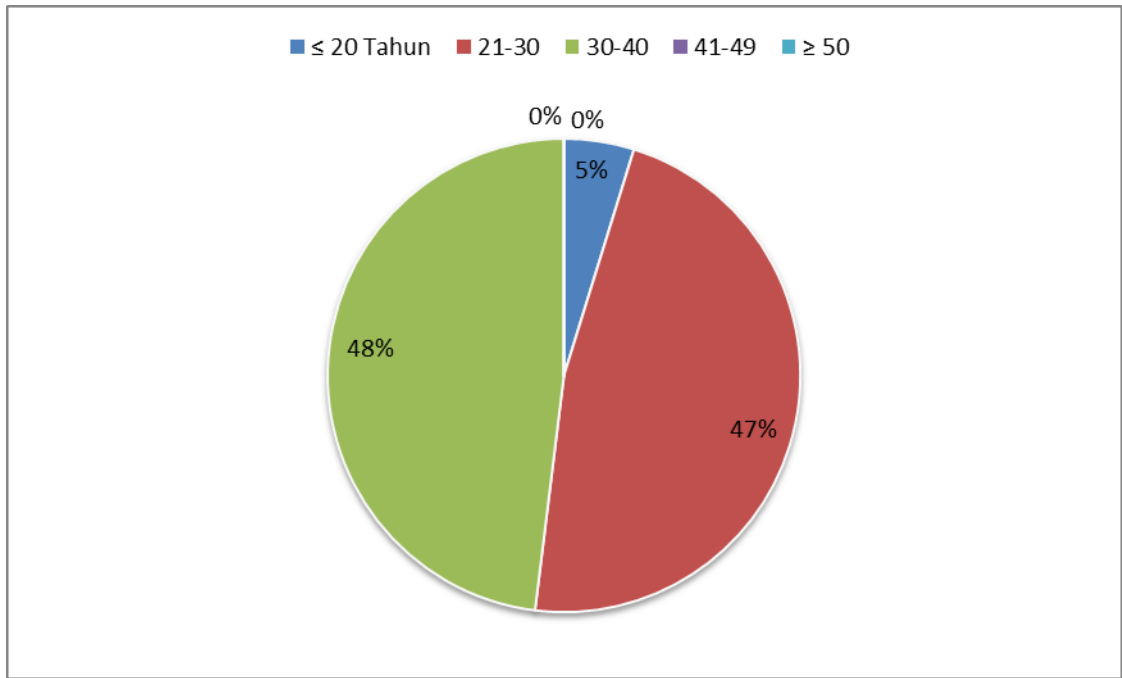
Usia	Jumlah	%
≤ 20 Tahun	2	5%
20-30 Tahun	33	49.3%
31-40 Tahun	34	50.2%
41-49 Tahun	0	0%
≥ 50 Tahun	0	0%
Total	69	100%

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berusia ≤ 20 tahun sebanyak 5%, 21-30 tahun sebanyak 49.3%, 31-40 tahun sebanyak 50.2%, 41-49 tahun sebanyak 0%, ≥ 50 tahun sebanyak 0%. Perbandingan responden berdasarkan usia dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan
Usia



Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

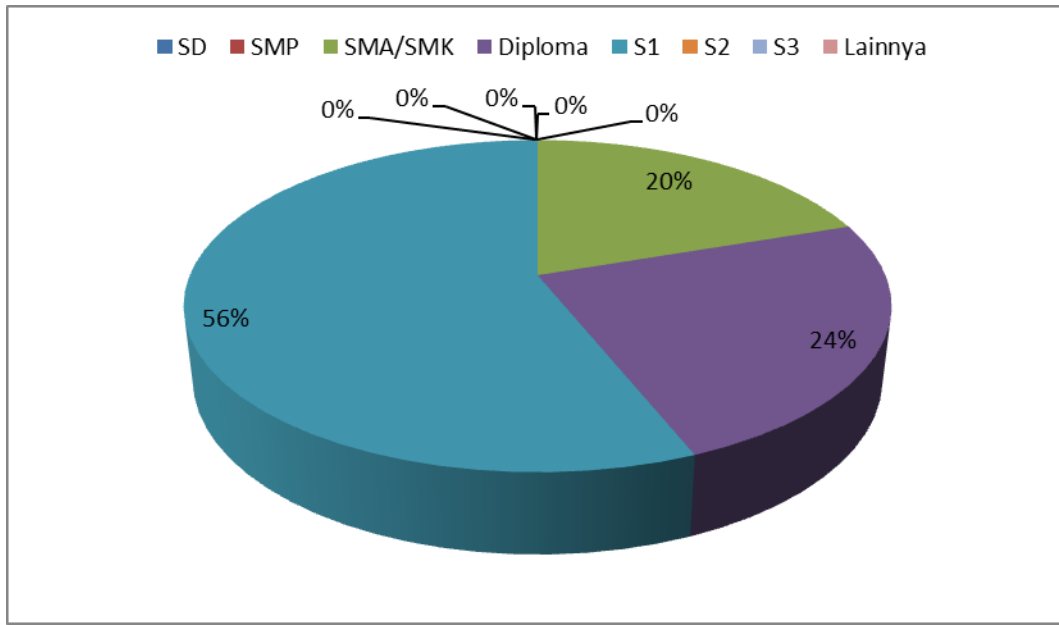
Pendidikan	Jumlah	%
SD	0	0
SMP	0	0
SMA	13	19.8
DIPLOMA	20	24.1
S1	36	56.1
S2	0	0
S3	0	0
Lainnya	0	0
Total	69	100

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berpendidikan SD 0%, SMP 0%, SMA sebanyak 19.8%, Diploma sebanyak 24.1%, S1 sebanyak 56.1% sedangkan S2, S3 dan lainnya 0%. Perbandingan responden berdasarkan pendidikan dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan



Sumber: Data penelitian yang dilah, 2019

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	%
<1-5 Tahun	26	36.3
6-10 Tahun	37	57.2
11-15 Tahun	5	6.2
16-20 Tahun	1	3
> 20 Tahun	0	0

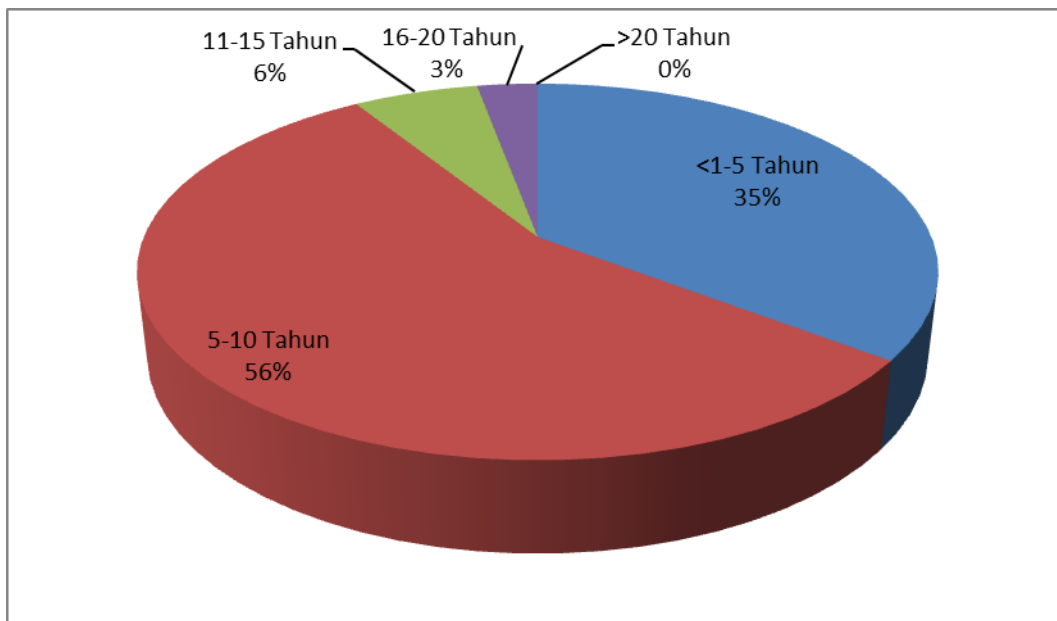
Total	69	100
-------	----	-----

Sumber: Data Penelitian yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden masa kerja <1-5 tahun sebanyak 36.3%, 6-10 tahun sebanyak 57.2%, 11-15 tahun sebanyak 6.2%, 16-20 tahun sebanyak 3%, dan >20 tahun sebanyak 0%. Perbandingan responden berdasarkan masa kerja dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja



Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

4.1.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas dilakukan terhadap seluruh item kuesioner pada keempat variabel yang diteliti. Hasil uji validitas-reliabilitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas Reliabilitas Variabel Motivasi

Data variabel Motivasi (X1) diperoleh dari 10 pernyataan yaitu X1.01 sampai dengan X1.10. Validitas variabel pelatihan diuji dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria:

- Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ atau $r \text{ hitung} > 0,2369$ maka valid
- Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ atau $r \text{ hitung} < 0,2369$ maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel Motivasi yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.5

Uji Validitas Variabel Motivasi

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	34.9855	25.220	.753	.900
X1.2	35.0290	25.293	.735	.901
X1.3	34.7391	26.637	.705	.903
X1.4	34.7536	26.130	.769	.899
X1.5	34.6087	27.948	.568	.911
X1.6	34.5797	27.188	.743	.902
X1.7	34.6957	27.715	.680	.905
X1.8	34.9710	26.176	.668	.905
X1.9	34.7536	27.277	.626	.908
X1.10	34.8841	26.369	.617	.909

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Uji validitas variabel Keterampilan dilakukan terhadap 10 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung > r tabel (Corrected Item-Total Correlation > 0.2369) untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variable Motivasi seluruhnya valid.

Tabel 4.6

Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.913	10

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai Cronbach's Alpha > 0,6. Uji reliabilitas variabel Motivasi dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's

Alpha lebih besar dari nilai kritis ($0.2369 > 0.6$) maka variabel Motivasi yang diukur menggunakan 10 item pernyataan telah reliabel.

2. Uji Validitas Reliabilitas Variabel Kepuasan

Data variabel Kepuasan (X2) diperoleh dari 10 pernyataan yaitu X2.01 sampai dengan X2.10. Validitas variabel pelatihan diuji dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria:

- Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ atau $r \text{ hitung} > 0,2369$ maka valid
- Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ atau $r \text{ hitung} < 0,2369$ maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel Motivasi yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.7

Uji Validitas Variabel Kepuasan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	35.5652	18.867	.644	.860
X2.2	35.3188	20.514	.616	.863
X2.3	35.3333	20.637	.479	.872
X2.4	35.3768	20.150	.495	.872
X2.5	35.4638	19.782	.650	.860
X2.6	35.4348	19.367	.626	.861
X2.7	35.3478	19.083	.771	.851
X2.8	35.3478	18.142	.723	.853
X2.9	35.5797	20.630	.463	.873
X2.10	35.4928	20.636	.549	.867

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Uji validitas variabel Keterampilan dilakukan terhadap 10 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel (Corrected Item-Total Correlation $>$ 0.2369) untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variable Kepuasan seluruhnya valid.

Tabel 4.8

Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	10

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,6. Uji reliabilitas variabel Kepuasan dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ($0.2369 > 0.6$) maka variabel Kepuasan yang diukur menggunakan 10 item pernyataan telah reliabel.

3. Uji Validitas Reliabilitas Variabel Disiplin

Data variabel Disiplin (X3) diperoleh dari 10 pernyataan yaitu X3.01 sampai dengan X3.10. Validitas variabel pelatihan diuji dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria:

- Jika r hitung $>$ r tabel atau r hitung $>$ 0,2369 maka valid
- Jika r hitung $<$ r tabel atau r hitung $<$ 0,2369 maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel Displin yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Uji Validitas Variabel Displin

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	31.2174	11.437	.448	.760
X3.3	31.4348	11.426	.531	.746
X3.4	31.1594	12.107	.494	.754
X3.5	31.0870	11.345	.621	.735
X3.6	31.1594	11.312	.504	.750
X3.7	31.1884	11.802	.497	.752
X3.8	31.3913	12.301	.304	.781
X3.9	31.1159	12.369	.413	.764
X3.10	31.2899	11.856	.395	.767

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Berdasarkan Out put tersebut (kolom Corrected Item-Total) terlihat bahwa dari 10 pernyataan yang di uji , ternyata hanya ada 9 pernyataan yang dinyatakan valid karena r hitung (Corrected Item-Total Correlation > 0.2369) untuk seluruh item, maka 9 item indikator pengukur variable Disiplin seluruhnya valid.sedangkan pernyataan yang tidak valid yaitu pernyataan No.2 tidak valid dikarenakan r hitung (Corrected Item-Total Correlation < 0.2369

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas Variabel Displin

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.778	9

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai Cronbach's Alpha > 0,6. Uji reliabilitas variabel Disiplin dilakukan terhadap 9 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ($0.2369 > 0.6$) maka variabel Disiplin yang diukur menggunakan 9 item pernyataan telah reliabel.

4. Uji Validitas Reliabilitas Variabel Kinerja

Data variabel Kinerja (Y) diperoleh dari 10 pernyataan yaitu Y.01 sampai dengan Y.10. Validitas variabel pelatihan diuji dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria:

- Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ atau $r \text{ hitung} > 0,2369$ maka valid
- Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ atau $r \text{ hitung} < 0,2369$ maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel Motivasi yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.11

Uji Validitas Variabel Kinerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	35.2029	20.341	.733	.877
Y.2	35.0290	20.264	.753	.876
Y.3	35.0000	21.794	.585	.887
Y.4	34.9710	21.352	.637	.884
Y.5	35.1594	20.636	.658	.883
Y.6	35.1884	21.596	.574	.888
Y.7	35.0580	20.967	.543	.892
Y.8	35.1304	20.880	.733	.878
Y.9	35.0000	21.324	.643	.884
Y.10	35.0000	21.500	.545	.890

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Uji validitas variabel Keterampilan dilakukan terhadap 10 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel (Corrected Item-Total Correlation $>$ 0.2369) untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variable Kinerja seluruhnya valid.

Tabel 4.12

Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	10

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,6. Uji reliabilitas variabel Kinerja dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji

mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ($0.2369 > 0.6$) maka variabel Kinerja yang diukur menggunakan 10 item pernyataan telah reliabel.

4.1.4 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsikan baik dengan menggunakan tabel, kalimat penjelasan maupun grafik.

1. Deskripsi Variabel Motivasi

Data variabel Motivasi berasal dari jawaban 10 item kuesioner pada skala satu sampai dengan lima. Nilai terendah teoritis (apabila jawaban masing-masing item kuesioner adalah satu) adalah 10 Nilai tertinggi teoritis adalah 50 Nilai tengah teoritik adalah nilai tertinggi ditambah nilai terendah dibagi dua ($\frac{5 + 1}{2} = 0.8$)

5

Tabel 4.13

Deskripsi Variabel Motivasi

Statistics		
MOTIVASI		
N	Valid	69
	Missing	0
Mean		3.8667
Std. Error of Mean		.06865
Median		3.9000
Range		3.00
Minimum		2.00
Maximum		5.00

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Nilai terendah empiris jawaban terendah 2 dan tertinggi 5 dengan rentang skor 2.00 sehingga diperoleh nilai rata-rata variabel motivasi 3,86 dan nilai serta nilai yang paling sering muncul adalah 4. Karena nilai rata-rata empirik lebih besar daripada nilai tengah teoritik ($3.86 > 3$) maka dapat diartikan bahwa Motivasi cenderung tinggi.

2. Deskripsi Variabel Kepuasan

Data variabel Kepuasan berasal dari jawaban 10 item kuesioner pada skala satu sampai dengan lima. Nilai terendah teoritis (apabila jawaban masing-masing item kuesioner adalah satu) adalah 10 Nilai tertinggi teoritis adalah 50 Nilai tengah teoritik adalah nilai tertinggi ditambah nilai terendah dibagi dua ($\frac{5 + 1}{2} = 0.8$)

5

Tabel 4.14

Deskripsi Variabel Kepuasan

Statistics

KEPUASAN		
N	Valid	69
	Missing	0
Mean		3.9362
Std. Error of Mean		.05908
Median		4.0000
Range		2.50
Minimum		2.50
Maximum		5.00

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Nilai terendah empiris jawaban terendah 2 dan tertinggi 5 dengan rentang skor 2.50 sehingga diperoleh nilai rata-rata variabel kepuasan 3.93 dan nilai nilai yang paling sering muncul adalah 4. Karena nilai rata-rata empirik lebih besar daripada nilai tengah teoritik ($3.93 > 3$) maka dapat diartikan bahwa Kepuasan cenderung tinggi.

3. Deskripsi Variabel Disiplin

Data variabel Disiplin berasal dari jawaban 10 item kuesioner pada skala satu sampai dengan lima. Nilai terendah teoritis (apabila jawaban masing-masing item kuesioner adalah satu) adalah 10 Nilai tertinggi teoritis adalah 50 Nilai tengah teoritik adalah nilai tertinggi ditambah nilai terendah dibagi dua ($\frac{5 + 1}{2} = 0,8$)

5

Tabel 4.15

Deskripsi Variabel Disiplin

Statistics

DISIPLIN		
N	Valid	69
	Missing	0
Mean		3.8696
Std. Error of Mean		.04956
Median		4.0000
Range		2.20
Minimum		2.80
Maximum		5.00

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Nilai terendah empiris jawaban terendah 2 dan tertinggi 5 dengan rentang skor 2.20 sehingga diperoleh nilai rata-rata variabel disiplin 3.86 dan nilai yang paling sering muncul adalah 4. Karena nilai rata-rata empirik lebih besar daripada nilai tengah teoritik ($3.86 > 3$) maka dapat diartikan bahwa Disiplin cenderung tinggi.

4. Deskripsi Variabel Kinerja

Data variabel Kinerja berasal dari jawaban 10 item kuesioner pada skala satu sampai dengan lima. Nilai terendah teoritis (apabila jawaban masing-masing item kuesioner adalah satu) adalah 10 Nilai tertinggi teoritis adalah 50 Nilai tengah teoritik adalah nilai tertinggi ditambah nilai terendah dibagi dua ($\frac{5 + 1}{2} = 0.8$)

5

Tabel 4.16

Deskripsi Variabel Kinerja

Statistics

KINERJA		
N	Valid	69
	Missing	0
Mean		3.8971
Std. Error of Mean		.06104
Median		4.0000
Range		3.00
Minimum		2.00
Maximum		5.00

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Nilai terendah empiris jawaban terendah 2 dan tertinggi 5 dengan rentang skor 2.00 sehingga diperoleh nilai rata-rata variabel kinerja 3.89 dan nilai yang paling sering muncul adalah 4. Karena nilai rata-rata empirik lebih besar daripada nilai tengah teoritik ($3.89 > 3$) maka dapat diartikan bahwa Kinerja cenderung baik.

4.1.5 Analisis Data

Analisis regresli linier ganda diawali dengan pengujian persyaratan analisis. Hasil pengujian persyaratan analisis adalah sebagai berikut:

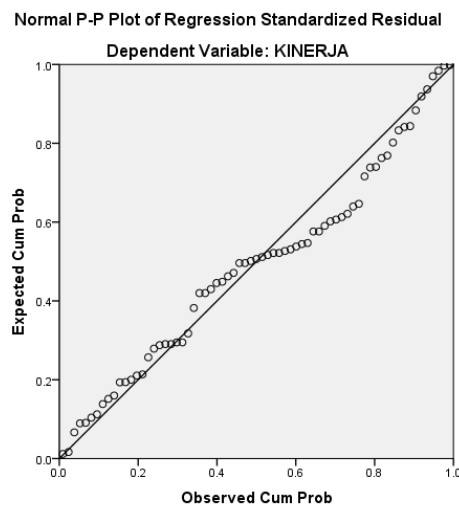
1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas secara grafik menghasilkan grafik Normal P-P Plot yang memperlihatkan titik-titik nilai residual pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan

bahwa data variabel yang digunakan untuk analisis regresi ganda berasal dari data yang berdistribusi normal.

Gambar 4.16

Normal P-P Plot Uji Asumsi Normalitas



Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

2. Multikolinieritas

Tabel coefficient Collinearity Statistics di atas digunakan untuk menguji persyaratan analisis multikolinieritas. Dari tabel tersebut diperoleh masing-masing variabel independen memiliki nilai Tolerance =0.394 dan nilai VIF 2.538. Karena nilai *Tolerance* lebih besar daripada persyaratan minimal ($0.394 > 0.10$) dan nilai VIF lebih rendah dari persyaratan maksimal ($2.538 < 10$) Maka dapat disimpulkan bahwa analisis regresi linier ganda tidak memiliki masalah multikolinieritas.

Tabel 4.17

Coefficient Uji Asumsi Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	MOTIVASI	.394	2.538
	KEPUASAN	.421	2.374
	DISIPLIN	.391	2.559

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

3. Autokorelasi

Nilai Durbin-Watson hasil perhitungan sebesar $DW = 1.733$. Berdasarkan kategori yang telah ada, nilai DW termasuk dalam range $1.65 < DW(1.733) < 2.35$ yang berarti tidak terjadi autokorelasi. Oleh karena itu analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan.

Tabel 4.18

Model Summary Uji Asumsi Autokorelasi

Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	1.733

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, KEPUASAN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

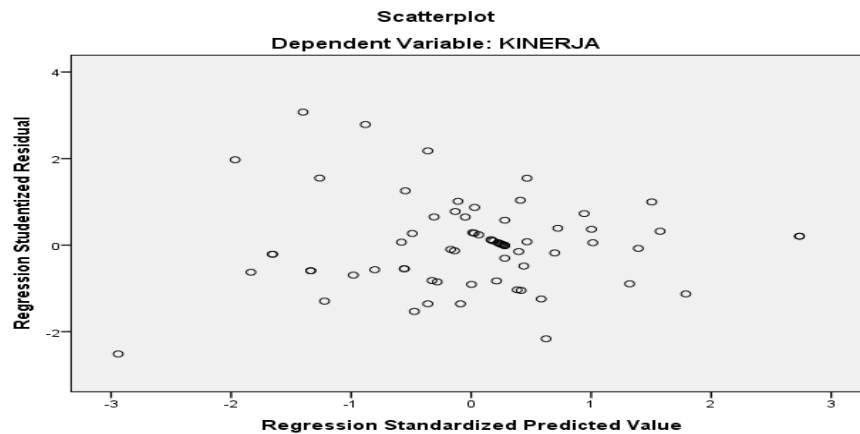
4. Heteroskedastisitas

Grafik *scatter plot* memperlihatkan bahwa titik-titik hasil perhitungan menyebar secara acak di atas dan dibawah titik origin serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini dapat dikatakan bahwa hasil analisis

regresi ganda benar-benar linier karena tidak memiliki masalah heteroskedastisitas sehingga analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan.

Gambar 4.19

Scatterplot Uji Asumsi Heteroskedastisitas



Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Karena persyaratan analisis (asumsi klasik) telah terpenuhi, yaitu memenuhi normalitas, tidak terjadi autokorelasi, tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas maka analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan. Data yang digunakan adalah data yang telah diuji tanpa melakukan perubahan karena persyaratan asumsi klasik telah terpenuhi semua.

Hasil analisis regresi linier ganda menggunakan software SPSS menghasilkan tiga tabel utama yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.20

Model Summary Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Terhadap Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.559	.539	.34441

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, KEPUASAN, MOTIVASI

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Dari tabel tersebut diatas diperoleh nilai koefisien determinasi ganda yang disesuaikan (Adjusted R Square) sebesar 0.539 yang menunjukkan bahwa X1(Motivasi), X2(Kepuasan) dan X3 (Disiplin) dalam model secara bersama-sama mampu menjelaskan 53.9% variasi Y sedangkan 46.1% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil analisis berikutnya berupa tabel anova yang digunakan untuk menguji kelayakan model yaitu pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin terhadap Kinerja.

Tabel 4.21

Anova Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Terhadap Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.769	3	3.256	27.452	.000 ^b
	Residual	7.710	65	.119		
	Total	17.479	68			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN, KEPUASAN, MOTIVASI

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Analisis regresi linier ganda juga menghasilkan tabel koefisien yang menunjukkan pengaruh parsial Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja sebagai berikut:

Tabel 4.22

Koefisien Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Terhadap Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.281	.405		.694	.490
	MOTIVASI	.044	.117	.049	.377	.708
	KEPUASAN	.230	.131	.223	1.753	.084
	DISIPLIN	.657	.162	.533	4.047	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Dari tabel di atas dapat disusun model persamaan regresi linier ganda berdasar kolom B sebagai berikut:

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

$$\hat{Y} = 0.281 + 0.044X_1 + 0.230X_2 + 0.657X_3$$

Model persamaan regresi linier ganda hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar $a = 0.281$ menunjukkan proyeksi nilai Y (Kinerja) yang bernilai positif dengan asumsi variabel penelitian X1 (Motivasi), X2 (Kepuasan), X3 (Disiplin) dianggap konstan.
- Nilai koefisien regresi X1 (Motivasi) sebesar $b_1 = 0.044$ menunjukkan bahwa X1 (Motivasi) berpengaruh terhadap Y (Kinerja) dengan arah positif.
- Nilai koefisien regresi X2 (Kepuasan) sebesar $b_2 = 0.230$ menunjukkan bahwa X2 (Kepuasan) berpengaruh terhadap Y (Kinerja) dengan arah positif.
- Nilai koefisien regresi X3 (Disiplin) sebesar $b_3 = 0.657$ menunjukkan bahwa X3 (Disiplin) berpengaruh terhadap Y (Kinerja) dengan arah positif.

4.1.6 Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian model hasil penelitian yaitu menguji kelayakan model persamaan regresi hasil penelitian dalam menjelaskan pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Disiplin terhadap Kinerja ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ganda disesuaikan Adjusted R Square 0.539 dengan nilai sig F =0.000.

Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

Ho : $\rho = 0$: tidak layak

Ha : $\rho \neq 0$: ada layak

Adjusted R Square = 0.539 memiliki nilai probabilitas F hitung sebesar 0.000.

Karena $\rho \neq 0$ dan probabilitas F hitung lebih kecil dari pada taraf uji penelitian (Sig F < α atau $0.000 < 0.05$), maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti model persamaan regresi hasil penelitian layak untuk menjelaskan pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja. Nilai Adjusted R Square 0.539 telah lebih besar dari 0.05 yang dapat diartikan bahwa model persamaan hasil penelitian mampu menjelaskan 53.9 % variasi nilai Kinerja karena adanya masukan faktor Motivasi, Kepuasan dan Disiplin.

Karena model telah memenuhi kelayakan, maka pengujian hipotesis dapat dilakukan yaitu sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1: Pengaruh Motivasi Terhadap kinerja

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pada PT. Suntory Garuda. Pengaruhnya

ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Motivasi (X1) sebesar $b_1 = 0.044$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 0.281 + 0.044X_1 + 0.230X_2 + 0.657X_3$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi Motivasi (X1) sebesar $b_1 = 0.044$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.708. Karena $b_1 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih besar daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0.708 > 0.05$), maka H_{10} diterima dan H_{1a} ditolak yang berarti tidak ada pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y) adalah tidak signifikan. Tidak Signifikannya hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini ditolak yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh parsial Motivasi terhadap Kinerja.

2. Pengujian Hipotesis 2: Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah tidak ada pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja pada PT. Suntory Garuda. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Kepuasan (X2) sebesar $b_1 = 0.230$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 0.281 + 0.044X_1 + 0.230X_2 + 0.657X_3$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{20} : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi Kepuasan (X2) sebesar $b_1 = 0.230$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.084. Karena $b_1 \neq 0$ dan probabilitas t hitung

lebih besar daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha \text{ atau } 0.084 > 0.05$), maka H_{20} diterima dan H_{2a} ditolak yang berarti tidak ada pengaruh Kepuasan (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah tidak signifikan. Tidak Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis kedua penelitian ini ditolak yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh parsial kepuasan terhadap Kinerja.

3. Pengujian Hipotesis 3: Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada pengaruh Disiplin terhadap Kinerja pada PT. Suntory Garuda. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Disiplin(X_3) sebesar $b_1 = 0.657$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 0.281 + 0.044X_1 + 0.230X_2 + 0.657X_3$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{30} : b_3 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{3a} : b_3 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi Disiplin (X_3) sebesar $b_1 = 0.657$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.000. Karena $b_1 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha \text{ atau } 0.000 < 0.05$), maka H_{30} ditolak dan H_{3a} diterima yang berarti terdapat pengaruh Disiplin (X_3) terhadap Kinerja (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis ketiga penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial Disiplin terhadap Kinerja.

4.2 Pembahasan

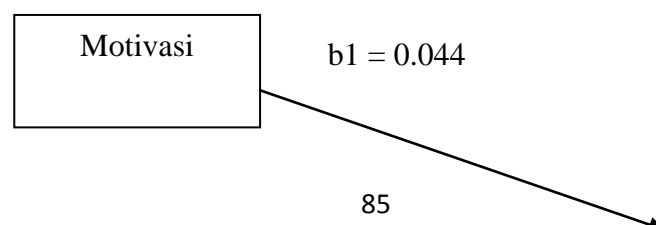
Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari indikator pada masing-masing variabel penelitian. Dari hasil uji validitas terhadap masing-masing variabel penelitian ditemukan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel telah valid. Melalui uji reliabilitas ditemukan bahwa seluruh butir pernyataan yang telah valid pada masing-masing variabel penelitian dapat dibuktikan reliabilitasnya. Karena kuesioner telah valid dan reliabel maka kuesioner penelitian merupakan alat yang handal untuk mengukur masing-masing variabel penelitian.

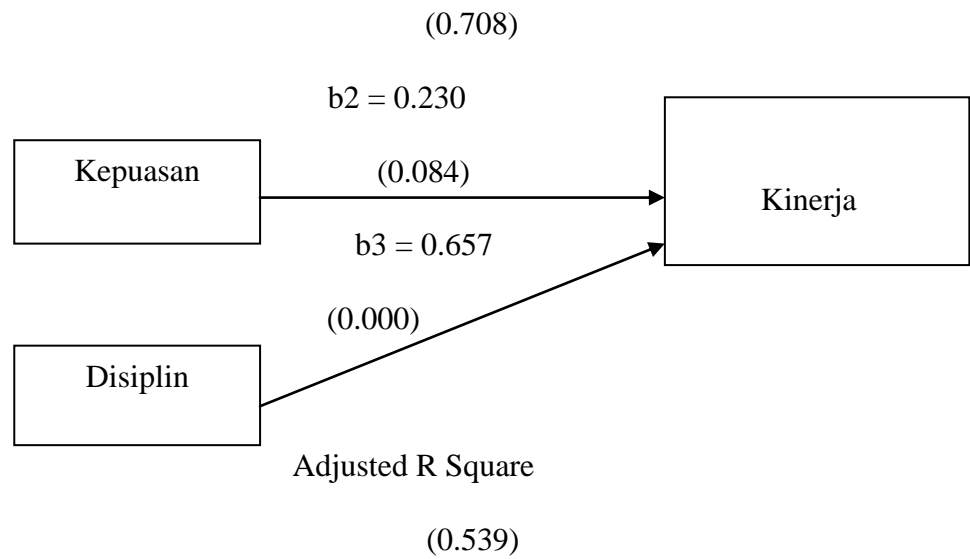
Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian menghasilkan temuan yang relatif sama untuk semua variabel penelitian dimana persepsi responden terhadap Motivasi, Kepuasan, Disiplin dan Kinerja cenderung tinggi.

- Motivasi nilai rata-rata empirik lebih besar dari pada nilai tengah teoritik ($3.86 > 3$) maka dapat diartikan bahwa motivasi cenderung tinggi.
- Kepuasan nilai rata-rata empirik lebih besar dari pada nilai tengah teoritik ($3.93 > 3$) maka dapat diartikan bahwa Kepuasan cenderung tinggi.
- Disiplin nilai rata-rata empirik lebih besar dari pada nilai tengah teoritik ($3.86 > 3$) maka dapat diartikan bahwa Disiplin cenderung tinggi.
- Kinerja nilai rata-rata empirik lebih besar dari pada nilai tengah teoritik ($3.89 > 3$) maka dapat diartikan bahwa Kinerja cenderung baik.

Gambar 4.23

Rangkuman Hasil Analisis





Penelitian menghasilkan model yang layak dimana model hasil penelitian mampu menjelaskan 53.9% variasi Kinerja karena masukan faktor Motivasi, Kepuasan dan Disiplin.

4.2.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, Pengaruh Motivasi terhadap kinerja di tunjukan oleh nilai koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar $b_1 = 0.044$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 0.281 + 0.044X_1 + 0.230X_2 + 0.657X_3$.

Gibson (1997) bahwa motivasi yang berkaitan dengan pencapaian prestasi kerja individu adalah motivasi kerja. Dapat diyakini bahwa pada dasarnya setiap manusia memiliki motivasi untuk melakukan pekerjaan, sehingga melalui motivasi berarti ada dorongan yang kuat baik internal maupun eksternal pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang lebih dari apa yang dilakukan orang lain. Faktor-faktor yang mempengaruhi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Berdasarkan hasil penelitian Dhermawan, dkk (2012) Melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh “ Motivasi kerja, Kepuasan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali Tahun 2012”. Penelitian ini menghasilkan tidak adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali Tahun 2012.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, mengindikasikan bahwa variabel Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suntory Garuda Beverage dan penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Dhermawan, DKK (2012). Dengan demikian, PT. Suntory Garuda Beverage tidak memiliki Motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja

Kepuasan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, Pengaruh Motivasi terhadap kinerja di tunjukan oleh nilai koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar $b_2 = 0.230$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 0.281 + 0.044X_1 + 0.230X_2 + 0.657X_3$.

Menurut Levy (2006) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sesuatu yang menyenangkan, keadaan emosional yang positif akibat dari penilaian kognitif dari salah satu pekerjaan atau pengalaman kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan yang diasosiasikan dengan situasi kerja atau pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian Aini dan Susilo (2014) mengindikasikan bahwa variabel Kepuasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sundry Garuda Beverage dan penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Aini dan Susilo (2012). Dengan demikian, PT. Sundry Garuda Beverage tidak memiliki Kepuasan Kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

4.2.3 Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, Pengaruh Disiplin terhadap kinerja di tunjukan oleh nilai koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar $b_3 = 0.657$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 0.281 + 0.044X_1 + 0.230X_2 + 0.657X_3$.

Menurut Sedarmayanti (2001) Mengungkapkan bahwa disiplin merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya

disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Melalui disiplin pula timbul keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial. Namun tetap pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin tersebut perlu dilakukan.

Berdasarkan hasil penelitian Suswardji, Dkk (2012) mengindikasikan bahwa variabel Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suntory Garuda Beverage dan penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Suswardji, Dkk (2012) Dengan demikian, PT. Suntory Garuda Beverage memiliki Disiplin Kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

1. Teori Motivasi

Dapat diyakini bahwa pada dasarnya setiap manusia memiliki motivasi untuk melakukan pekerjaan, sehingga melalui motivasi berarti ada dorongan yang kuat baik internal maupun eksternal pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang lebih dari apa yang dilakukan orang lain. faktor-faktor higienis (sumber ketidakpuasan karyawan) dan faktor-faktor pemuas (sumber kepuasan karyawan) dalam teorinya memotivasi pada kinerja yang lebih baik. Faktor higienis seperti kebijakan perusahaan, supervisi dan gaji dapat menghilangkan ketidakpuasan.

2. Teori Kepuasan Kerja

Teori Kepuasan kerja mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sesuatu yang menyenangkan, keadaan emosional yang positif akibat dari

penilaian kognitif dari salah satu pekerjaan atau pengalaman kerja. kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi kerja; kepuasan kerja sering kali ditentukan oleh bagaimana hasil yang diperoleh sesuai atau melebihi harapannya; kepuasan kerja mencerminkan beberapa perilaku yang berkaitan.

3. Teori Disiplin Kerja

Tindakan inefektif atau pelanggaran terhadap pedoman normatif yang berlaku merupakan salah satu bentuk nyata dari tindakan ketidak disiplin para tenaga kerja yang tentunya merugikan organisasi. Oleh karena itu, agar kelangsungan organisasi terjaga dan produktivitas mencapai target yang diharapkan, para tenaga kerja perlu memperoleh pembinaan disiplin kerja yang langgeng dan merupakan fungsi yang harus dilaksanakan manajemen tenaga kerja maupun manajemen pada semua hirarki organisasi

Yang harus dilakukan PT. Suntory Garuda Beverage karena tingkat Disiplin mempengaruhi kinerja secara positif diharapkan dapat memperhatikan dan meningkatkan Disiplin seperti memberikan penghargaan baik secara material maupun non material. Dengan begitu, semakin tinggi pula kinerjanya.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian menghasilkan model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 0.281 + 0.044X_1 + 0.230X_2 + 0.657X_3$ yang layak untuk menjelaskan

pengaruh motivasi, kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja (Adjusted R Square = 0.539) dimana motivasi, kepuasan dan disiplin kerja dalam model tersebut mampu menjelaskan 53.9% variasi kinerja. Pengaruh masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Motivasi tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Suntory Garuda Beverage. Koefisien regresi Motivasi Kerja (X1) sebesar $b_1 = 0.044$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.708. Karena nilai probabilitas lebih besar daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t > 0.05$), maka H_{10} diterima dan H_{1a} ditolak yang berarti tidak ada pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y) adalah tidak signifikan. Tidak Signifikannya hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini ditolak yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh parsial Motivasi terhadap Kinerja.
2. Kepuasan Tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Suntory Garuda Beverage. Koefisien regresi Kepuasan Kerja (X2) sebesar $b_2 = 0.084$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.708. Karena nilai probabilitas lebih besar daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t > 0.05$), maka H_{20} diterima dan H_{2a} ditolak yang berarti tidak ada pengaruh Kepuasan (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah tidak signifikan. Tidak Signifikannya hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis kedua penelitian ini ditolak yang

berarti bahwa tidak terdapat pengaruh parsial Kepuasan terhadap Kinerja.

3. Disiplin Memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sundry Garuda Beverage. Koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar $b_3 = 0.657$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.000. Karena probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0.000 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh Disiplin (X_3) terhadap Kinerja (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis ketiga penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial Disiplin kerja terhadap Kinerja dengan arah positif.

5.2 Saran

1. Karyawan PT. Sundry Garuda Beverage tidak memiliki motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan secara positif diharapkan dapat meningkatkan motivasi seperti memberi penghargaan baik secara material maupun non material.

2. Karyawan PT. Suntory Garuda Beverage tidak memiliki Kepuasan yang mempengaruhi kinerja karyawan secara positif diharapkan dapat meningkatkan Kepuasan seperti memberi apresiasi dan feedback yang rutin setiap karyawan pasti mengharapkan pujian dari atasannya dan memberi masukan yang membangun dengan kata lain karyawan ingin diperhatikan.
3. Karyawan PT. Suntory Garuda Beverage memiliki Disiplin yang mempengaruhi kinerja karyawan secara positif diharapkan dapat meningkatkan Disiplin seperti datang tepat waktu, penggunaan seragam yang seharusnya dan bekerja sesuai SOP yang sudah diterapkan. Dengan begitu, semakin tinggi Disiplin semakin tinggi pula kinerjanya.

Lampiran 1.

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Saya Mahasiswa Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ipwi Jakarta bermaksud mengajukan kuesioner dalam rangka pengumpulan data yang selanjutnya akan dianalisis untuk kepentingan penyusunan skripsi dengan judul “ Analisis Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai PT.Suntory Garuda Beverage”. Kuesioner dalam penelitian ini bersifat akademik bukan untuk dipublikasikan . Mohon kesediaan anda untuk meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner ini. Atas partisipasinya saya mengucapkan terima kasih.

Isilah Identitas dengan memberikan lingkaran (0) sesuai identitas anda pada kolom yang sudah disediakan .

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia (Tahun) : < 20 21-30 31-40 41-49 > 50
4. Masa kerja(Tahun) : < 1-5 6-10 11-15 16-20 > 20
5. Pendidikan : SMA/SMK Diploma Sarjana

Petunjuk pengisian :

- A. Isilah semua nomor dengan angket ini dan sebaiknya jangan ada yang terlewatkan.

B. Pengisian jawaban cukup dengan memberi lingkaran (0) pada pernyataan yang dianggap sesuai dengan tanda responden .

C. Pilihan jawaban :

1. TS = Tidak Setuju 3. CS = Cukup Setuju 5. SS = Sangat Setuju
 2. KS = Kurang Setuju 4. S = Setuju

D. Kuesioner ini diisi oleh Kayawan Tetap.

KUESIONER

1. Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	Pendapatan Responden				
		TS	KS	CK	S	SS
1	Saya memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan					
2	Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya					
3	Saya nyaman terhadap kondisi lingkungan tempat saya bekerja					
4	Saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan					
5	Saya mendapatkan jaminan kesehatan dan jaminan hari tua					
6	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja					
7	Saya mampu berinteraksi dengan rekan kerja					
8	Saya diberi insentif atas prestasi yang diraih					
9	Saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja					
10	Saya diberi penghargaan atas prestasi yang diraih.					

2. Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Pendapatan Responden				
		TS	KS	CK	S	SS
1	Ketika saya meminta bantuan orang (teman) melakukan pekerjaan tertentu, Pekerjaan tersebut selesai					
2	Saya menikmati bekerja dengan teman teman disini					
3	Saya biasanya bersikap terbuka kepada rekan kerjadan atasan tentang hal-hal mengenai pekerjaan					

4	Saya mau menerima pendapat orang lain dan tidak menganggap pendapat saya sendiri yang benar					
5	Pemimpin selalu memberikan dukungan kepada saya					
6	Pemimpin mempunyai motivasi yang tinggi					
7	Dalam pandangan saya, perusahaan memberikan promosi jabatan atas dasar prestasi dan kinerja karyawan					
8	Proses kenaikan jabatan terbuka bagi siapa saja yang berpotensi tanpa membeda-bedakan					
9	Ruang kerja saya membuat saya nyaman dalam bekerja (sejuk, penerangan cukup, dan diawasi CCTV)					
10	Saya mampu untuk menghasilkan ide-ide kreatif					

3. Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	Pendapatan Responden				
		TS	KS	CK	S	SS
1	Saya datang tepat waktu dalam bekerja					
2	Jarak tempat tinggal dan tempat kerja tidak mempengaruhi ketepatan waktu saya					
3	Saya secara rutin mendapatkan saran dan arahan dari pemimpin					
4	Kehadiran sangat penting dalam menegakkan disiplin					
5	Memiliki target pekerjaan yang harus dicapai dalam bekerja					
6	Mampu bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan					
7	Saya selalu mentaati peraturan yang ada di kantor					
8	Instansi memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan					
9	Saya memberi tahu lebih dahulu (surat izin) jika absen bekerja					
10	Peraturan yang ditetapkan ditaati oleh karyawan					

4. Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Pendapatan Responden				
		TS	KS	CK	S	SS
1	Selama bekerja hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu					
2	Saya mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang saya kerjakan setiap harinya di perusahaan					

3	Saya berinisiatif mencari cara-cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja					
4	Saya selalu terbuka untuk menerima kritik atau saran atas hasil kerja yang saya peroleh					
5	Saya melakukan pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda					
6	Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan					
7	Saya mampu menggunakan fasilitas ditempat kerja seperti internet, PC dan sebagainya sebagai penunjang pekerjaan saya					
8	Perusahaan saya bekerja menjalankan pemasaran dan strategi produk dengan baik					
9	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan dari atasan					
10	Perusahaan saya bekerja selalu menyusun konsep produksi dan pengawasan sesuai target pasar dan biaya dengan mendesign produk dan membuat prototipe dari produknya dengan baik					

Lampiran 2. Data Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki-Laki	42	57.6
Perempuan	27	42.4

Total	69	100
Usia	Jumlah	%
≤ 20 Tahun	2	5%
20-30 Tahun	33	49.3%
31-40 Tahun	34	50.2%
41-49 Tahun	0	0%
≥ 50 Tahun	0	0%
Total	69	100%
Pendidikan	Jumlah	%
SD	0	0
SMP	0	0
SMA	13	19.8
DIPLOMA	20	24.1
S1	36	56.1
S2	0	0
S3	0	0
Lainnya	0	0
Total	69	100
Masa Kerja	Jumlah	%
<1-5 Tahun	26	36.3
6-10 Tahun	37	57.2
11-15 Tahun	5	6.2
16-20 Tahun	1	3
> 20 Tahun	0	0
Total	69	100

Lampiran 3. Tabulasi Data Hasil Kuesioner

Responden	X1 (MOTIVASI)										TOTAL	RATA
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37	3.7
3	3	1	3	3	4	3	3	1	3	1	25	2.5
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38	3.8
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	4.1
8	4	3	5	4	5	5	4	2	5	3	40	4
9	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	35	3.5
10	4	4	4	5	5	5	3	3	4	5	42	4.2
11	2	3	4	4	5	4	4	3	5	2	36	3.6
12	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	46	4.6
13	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	37	3.7
14	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	39	3.9
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	4.1
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
17	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	35	3.5
18	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38	3.8
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
21	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	4.1
22	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	33	3.3
23	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	40	4
24	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	37	3.7
25	2	3	4	4	5	4	4	3	5	2	36	3.6
26	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	40	4
27	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	42	4.2
28	5	4	4	5	5	4	3	3	4	4	41	4.1
29	4	4	3	4	4	3	3	3	4	5	37	3.7
30	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	41	4.1
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
32	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3.9
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
34	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36	3.6
35	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38	3.8
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	4.9

37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
38	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	34	3.4
39	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	40	4
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
43	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	4.9
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
45	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	3.9
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
47	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44	4.4
48	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	35	3.5
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
50	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	37	3.7
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
52	3	4	5	4	4	4	4	2	2	2	2	34	3.4
53	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	37	3.7
54	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	44	4.4
55	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38	3.8
56	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	37	3.7
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
59	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	31	3.1
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
61	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	37	3.7
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	4.1
63	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38	3.8
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
65	2	2	2	3	5	4	4	2	4	3	3	31	3.1
66	2	2	2	3	5	4	4	2	4	3	3	31	3.1
67	4	3	3	4	4	5	4	4	3	5	5	39	3.9
68	2	3	4	1	3	4	4	3	3	4	4	31	3.1
69	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4.1

Responden	X2 (KEPUASAN)											TOTA L	RAT A
	K 1	K 2	K 3	K 4	K 5	K 6	K 7	K 8	K 9	K1 0			
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4

2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	28	2.8
4	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	25	2.5
5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38	3.8
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
7	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38	3.8
8	4	5	5	5	3	5	4	5	3	5	44	4.4
9	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	40	4
10	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	39	3.9
11	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38	3.8
12	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4.1
13	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	39	3.9
14	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39	3.9
15	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	40	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
19	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	36	3.6
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
21	1	4	4	4	4	2	3	3	4	4	33	3.3
22	3	4	4	4	2	3	4	2	2	2	30	3
23	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	45	4.5
24	4	5	5	2	4	3	5	4	2	4	38	3.8
25	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	36	3.6
26	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	44	4.4
27	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	46	4.6
28	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	46	4.6
29	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	45	4.5
30	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	45	4.5
31	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33	3.3
32	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	36	3.6
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
36	5	5	1	5	5	5	5	5	4	4	44	4.4
37	4	4	4	5	4	4	4	3	1	5	38	3.8
38	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	34	3.4
39	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38	3.8
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4

41	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45	4.5
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
43	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	46	4.6
44	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48	4.8
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
47	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	4.8
48	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	40	4
49	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	40	4
50	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37	3.7
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
52	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37	3.7
53	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37	3.7
54	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37	3.7
55	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43	4.3
56	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3.9
57	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36	3.6
58	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	3.9
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
60	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	45	4.5
61	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	37	3.7
62	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	40	4
63	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38	3.8
64	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	36	3.6
65	3	4	4	5	3	3	3	2	3	4	34	3.4
66	3	4	4	5	3	3	3	2	3	4	34	3.4
67	4	5	4	3	5	5	5	5	4	3	43	4.3
68	2	4	4	5	5	5	4	5	4	4	42	4.2
69	3	3	4	2	5	5	4	5	5	3	39	3.9

Responden	X3 (DISIPLIN)										TOTAL	RATA
	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4

3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	33	3.3
4	3	2	3	3	2	5	3	2	3	2	28	2.8
5	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	36	3.6
6	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	33	3.3
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
8	3	4	4	5	4	2	3	4	4	3	36	3.6
9	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	31	3.1
10	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	41	4.1
11	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	36	3.6
12	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38	3.8
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
14	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38	3.8
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	4.1
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
19	5	2	3	3	5	5	5	5	4	4	41	4.1
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
22	1	4	4	4	4	3	3	4	2	2	31	3.1
23	5	4	4	5	4	3	4	3	4	3	39	3.9
24	4	5	4	4	4	4	2	3	5	4	39	3.9
25	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	33	3.3
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	4.1
27	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	42	4.2
28	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	42	4.2
29	5	4	4	4	5	5	4	3	4	3	41	4.1
30	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	42	4.2
31	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38	3.8
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
35	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38	3.8
36	4	1	5	5	5	5	5	4	5	5	44	4.4
37	3	1	4	4	4	4	4	5	4	4	37	3.7
38	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3.9
39	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37	3.7
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
41	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44	4.4

42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
43	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46	4.6
44	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44	4.4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
46	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	40	4
47	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44	4.4
48	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	31	3.1
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
50	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38	3.8
51	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	33	3.3
52	5	4	3	4	5	5	4	3	4	3	40	4
53	4	4	3	4	5	5	4	3	4	3	39	3.9
54	4	2	3	3	3	4	4	4	4	5	36	3.6
55	4	1	4	5	5	5	5	3	4	4	40	4
56	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3.9
57	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	42	4.2
58	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	36	3.6
59	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3.9
60	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	40	4
61	2	5	3	4	3	3	3	2	5	5	35	3.5
62	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	41	4.1
63	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	36	3.6
64	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38	3.8
65	5	2	2	4	4	4	5	3	5	2	36	3.6
66	5	1	1	4	4	4	5	2	5	2	33	3.3
67	3	3	4	5	5	5	4	5	4	3	41	4.1
68	3	3	2	2	3	2	3	5	4	4	31	3.1
69	2	3	2	4	4	4	5	5	2	2	33	3.3

Responden	Y (KINERJA)											TOTAL	RATA
	K1 1	K1 2	K1 3	K1 4	K1 5	K1 6	K1 7	K1 8	K1 9	K2 0			

1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3.9
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
4	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	20	2
5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	35	3.5
6	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32	3.2
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
8	4	3	5	5	4	2	2	4	5	4	38	3.8
9	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32	3.2
10	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	37	3.7
11	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	37	3.7
12	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	40	4
13	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	40	4
14	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38	3.8
15	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	41	4.1
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
19	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	37	3.7
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
21	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4.1
22	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	38	3.8
23	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	44	4.4
24	2	4	4	4	3	4	5	5	5	5	41	4.1
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
26	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	41	4.1
27	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	43	4.3
28	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	44	4.4
29	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	43	4.3
30	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	45	4.5
31	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38	3.8
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
35	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	34	3.4
36	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	41	4.1
37	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	45	4.5
38	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	35	3.5
39	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	33	3.3
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4

41	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44	4.4
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
43	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4.2
44	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46	4.6
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
46	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4.2
47	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	4.8
48	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32	3.2
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
50	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	35	3.5
51	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	32	3.2
52	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42	4.2
53	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42	4.2
54	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	41	4.1
55	4	5	4	4	5	4	3	4	3	3	39	3.9
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
57	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37	3.7
58	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	32	3.2
59	3	3	3	3	5	5	5	3	3	3	36	3.6
60	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37	3.7
61	3	4	3	3	2	3	4	3	4	5	34	3.4
62	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	46	4.6
63	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	35	3.5
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
65	4	5	5	5	5	3	5	4	5	4	45	4.5
66	4	5	5	5	5	5	2	5	5	3	44	4.4
67	3	4	4	4	2	3	2	3	4	5	34	3.4
68	4	4	3	3	3	4	3	5	5	5	39	3.9
69	3	3	2	4	4	4	4	4	3	2	33	3.3

Statistics

MOTIVASI

N	Valid	69
	Missing	0
Mean		3.8667
Std. Error of Mean		.06865
Median		3.9000
Range		3.00
Minimum		2.00
Maximum		5.00

MOTIVASI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	2.00	1	1.4	1.4	1.4	
	2.50	1	1.4	1.4	2.9	
	3.00	3	4.3	4.3	7.2	
	3.10	4	5.8	5.8	13.0	
	3.30	1	1.4	1.4	14.5	
	3.40	2	2.9	2.9	17.4	
	3.50	3	4.3	4.3	21.7	
	3.60	3	4.3	4.3	26.1	
	3.70	8	11.6	11.6	37.7	
	3.80	5	7.2	7.2	44.9	
	3.90	4	5.8	5.8	50.7	
	4.00	15	21.7	21.7	72.5	
	4.10	7	10.1	10.1	82.6	
	4.20	2	2.9	2.9	85.5	
	4.40	2	2.9	2.9	88.4	
	4.60	1	1.4	1.4	89.9	
	4.90	2	2.9	2.9	92.8	
	5.00	5	7.2	7.2	100.0	
	Total		69	100.0	100.0	

Statistics

KEPUASAN

N	Valid	69
	Missing	0
Mean		3.9362
Std. Error of Mean		.05908
Median		4.0000
Range		2.50
Minimum		2.50
Maximum		5.00

KEPUASAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.50	1	1.4	1.4	1.4
	2.80	1	1.4	1.4	2.9
	3.00	3	4.3	4.3	7.2
	3.30	2	2.9	2.9	10.1
	3.40	3	4.3	4.3	14.5
	3.60	5	7.2	7.2	21.7
	3.70	5	7.2	7.2	29.0
	3.80	7	10.1	10.1	39.1
	3.90	6	8.7	8.7	47.8
	4.00	17	24.6	24.6	72.5
	4.10	1	1.4	1.4	73.9
	4.20	1	1.4	1.4	75.4
	4.30	2	2.9	2.9	78.3
	4.40	3	4.3	4.3	82.6
	4.50	5	7.2	7.2	89.9
	4.60	3	4.3	4.3	94.2
	4.80	2	2.9	2.9	97.1
	5.00	2	2.9	2.9	100.0
	Total		69	100.0	100.0

Statistics

DISIPLIN

N	Valid	69
	Missing	0
Mean		3.8696
Std. Error of Mean		.04956
Median		4.0000
Range		2.20
Minimum		2.80
Maximum		5.00

DISIPLIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	2.80	1	1.4	1.4	1.4	
	3.10	4	5.8	5.8	7.2	
	3.30	6	8.7	8.7	15.9	
	3.50	1	1.4	1.4	17.4	
	3.60	7	10.1	10.1	27.5	
	3.70	2	2.9	2.9	30.4	
	3.80	6	8.7	8.7	39.1	
	3.90	6	8.7	8.7	47.8	
	4.00	18	26.1	26.1	73.9	
	4.10	7	10.1	10.1	84.1	
	4.20	4	5.8	5.8	89.9	
	4.40	4	5.8	5.8	95.7	
	4.60	1	1.4	1.4	97.1	
	5.00	2	2.9	2.9	100.0	
	Total		69	100.0	100.0	

Statistics

KINERJA

N	Valid	69
	Missing	0
Mean		3.8971
Std. Error of Mean		.06104
Median		4.0000
Range		3.00
Minimum		2.00
Maximum		5.00

KINERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.4	1.4	1.4
	3.00	2	2.9	2.9	4.3
	3.20	5	7.2	7.2	11.6
	3.30	2	2.9	2.9	14.5
	3.40	3	4.3	4.3	18.8
	3.50	4	5.8	5.8	24.6
	3.60	1	1.4	1.4	26.1
	3.70	5	7.2	7.2	33.3
	3.80	4	5.8	5.8	39.1
	3.90	3	4.3	4.3	43.5
	4.00	15	21.7	21.7	65.2
	4.10	6	8.7	8.7	73.9
	4.20	4	5.8	5.8	79.7
	4.30	2	2.9	2.9	82.6
	4.40	4	5.8	5.8	88.4
	4.50	3	4.3	4.3	92.8
	4.60	2	2.9	2.9	95.7
	4.80	1	1.4	1.4	97.1
	5.00	2	2.9	2.9	100.0
Total		69	100.0	100.0	

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.559	.539	.34441

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, KEPUASAN, MOTIVASI

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.769	3	3.256	27.452	.000 ^b
	Residual	7.710	65	.119		
	Total	17.479	68			

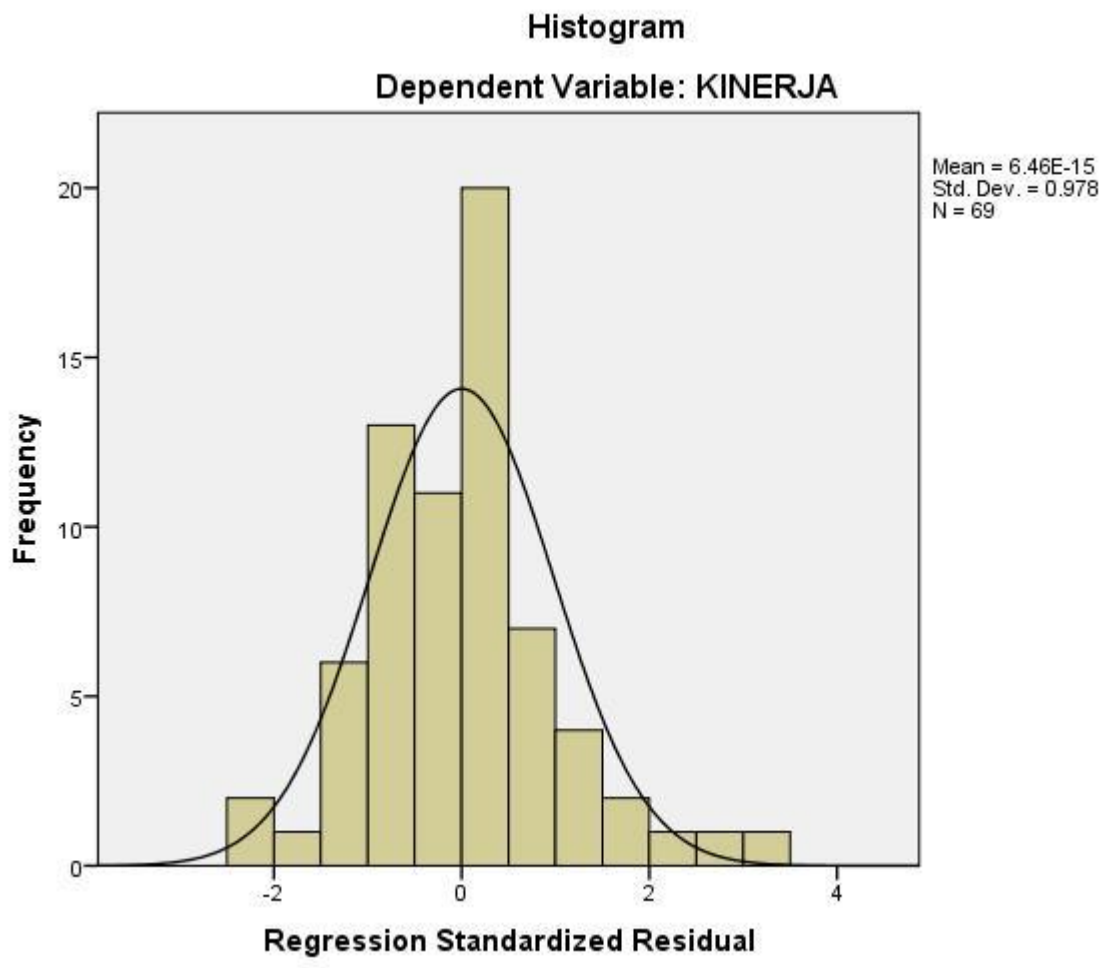
a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN, KEPUASAN, MOTIVASI

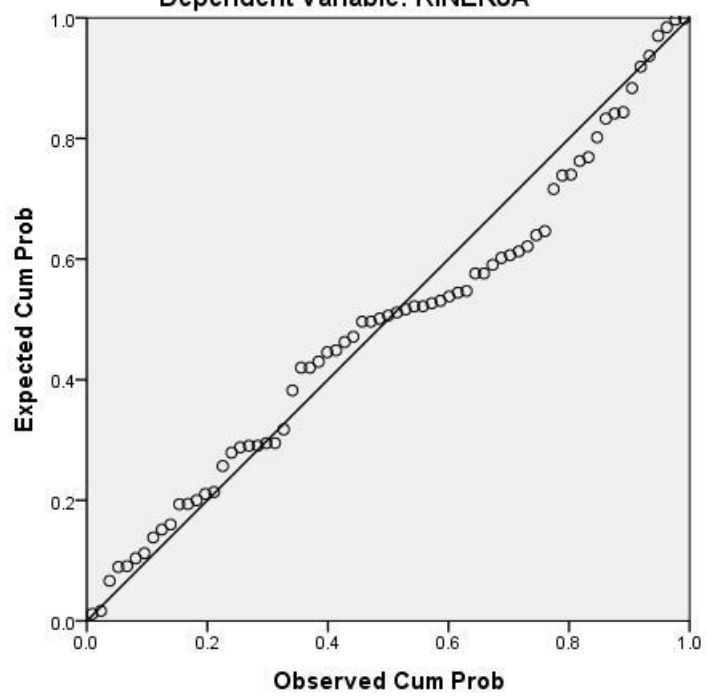
Coefficients^a

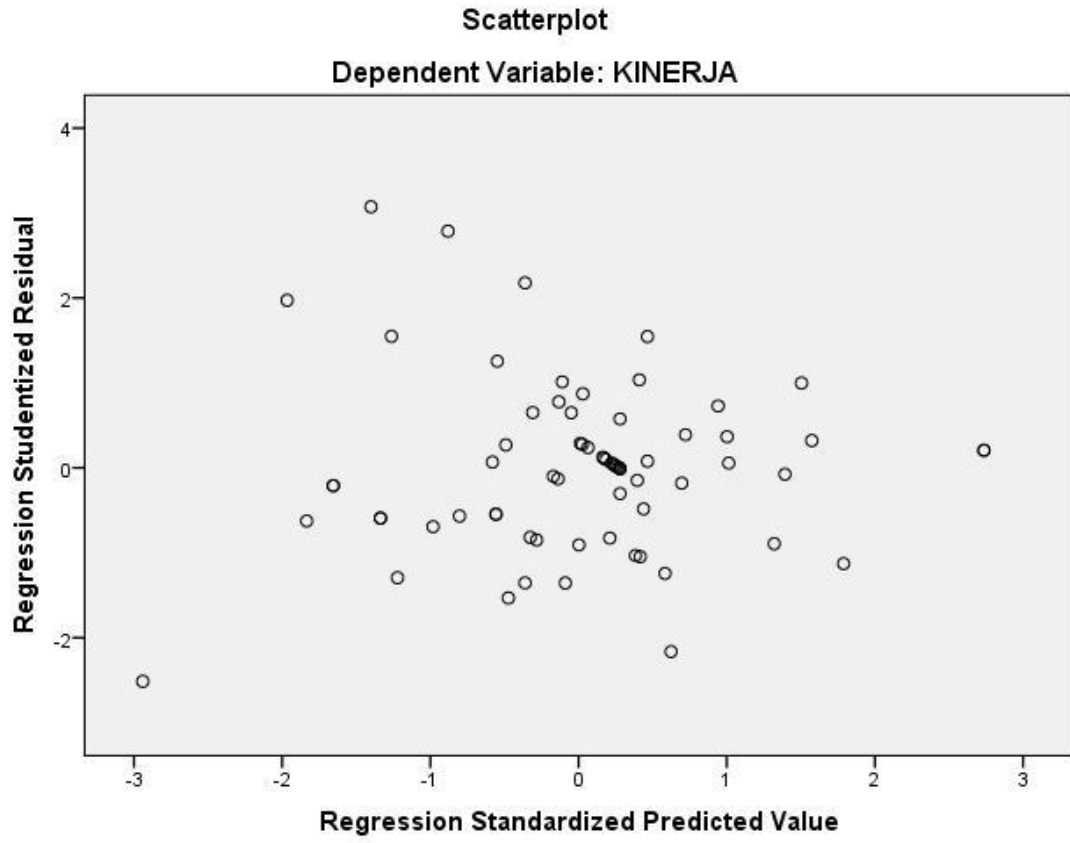
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.281	.405		.694	.490
	MOTIVASI	.044	.117	.049	.377	.708
	KEPUASAN	.230	.131	.223	1.753	.084
	DISIPLIN	.657	.162	.533	4.047	.000

a. Dependent Variable: KINERJA



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: KINERJA





DAFTAR PUSTAKA

- Agasta,Leonando dan Sutanto. 2013. “ *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Haragon Surabaya*”. Jurnal Agora, Vol 1 No. 3.
- Agusta, Leonardo dan Sutanto, E.M. 2013. “*Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya*”. Jurnal AGORA, Vol.1, No.3 Zainal, Veithzal , Rivai, dkk. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Depok. PT Rajagrafindo Persada.
- Agustuti Handayani. 2010. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Propinsi Lampung*. Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Pembangunan, Vol.1, No.1, Januari – Juni 2010. ISSN : 2087-0825.
- Ahmad, Nur Rofi. 2012. “*Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang*”. Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan, Vol 3 Nomor 1, Mei 2012.
- Aritorang Lerbin R, 2005. “*Kepuasan Pelanggan. Jakarta*”. ; PT Gramedia Pustaka Utama.
- Budi Setiawan dan Waridin. 2006. “ *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*” , Vol.2 No. 2
- Danim, Sudarwan. 2008. “ *Kinerja Staff dan Organisasi*”. Bandung. Pustaka Setia.
- Davis, Gerdon B. 2002. “ *Sistem Informasi Manajemen PPM*”. Jakarta.
- Dermawan AANB; Sudibya,IGA; Utama,IWM. 2012. “*Pengaruh Motivasi, lingkungan Kerja, Kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan kantor DPU Propinsi Bali.*”
- Edi, Suswardji dkk, 2012. “*Hubungan Kompentensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidikan Universitas Singaperbangsa Kerawang*”. Jurnal Manajemen , Vol. 10 No.1.
- Engko, Cecilia. 2008. “*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self Esteem dan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening*”. Jurnal Bisnis dan Akuntansi Vol. 10, No. 1, April.

- Fred, Luthans. 2006 *“Perilaku Organisasi”*. Edisi Sepuluh. PT Andi. Jogjakarta
- Gibson, James L. 1997 *“ Organisasi”*. Jakarta; Erlangga.
- Hakim. 2006. *“Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organiasasi terhadap pegawai”*. JRBI Vol 2 No 2, 165-180.
- Handoko, T. Hani. 2002. *“Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia”*. Yogyakarta : BPFE.
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *“ Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Grasindo.
- Harlie, M. 2010. *“ Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan”*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi.Vol. 11 No. 2, Oktober 2010; 117-124.
- Heidjrachman dan Suad, Husnan. 2002. *“ Manajemen Personalia Badan Penerbit Fakultas Ekonomi(BPFE)”*. Jakarta ; Aksara.
- Koesmono. 2005. *“ Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan kinerja Karyawan pada Sektor Industri Pengelolaan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur”* , Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 7 No. 2 Hal 181-250
- Koesmono. 2005. *“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan”*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 7, No. 2 September 2005 : 171-188
- Luhglatno . 2006 . *“ Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja, Fokus Ekonomi”*, Vol 1 No. 1 Hal. 1-12.
- Martoyo, Susilo. 2000. *“ Manajemen Sumber Daya Manusia yogyakarta ”*. PT BPFE – Yogyakarta.
- Moekijat. 2001. *“ Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia ”* Bandung: Mandar Maadju.
- Nimran, Umar. 1997 *“Perilaku Organisasi”*. Edisi Revisi . Surabaya. Citra Media
- Prabasari, Maya dan Ketut Netra. 2013.” *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Distribusi Bali”* Bali: Universitas Udayana, Bali.

- Pujiyanti dan Isroah, 2008. “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN Ciamis*”. Jurnal Pendidikan UNY, 6 Juni 2007, Yogyakarta, Vol 01, Hal : 4
- Qurratul, Aini dan Sosilo , 2014. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap A RSUP DR.Soeradji Tirtonegoro*”. Klaten.
- Robbins, Stephen P. (2006). “*Perilaku Organisasi*”. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Sastrohadiwiryo, Siswanto B. 2005. “ *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*”. Jakarta; PT Bumi Aksara.
- Soedjono. 2005. “*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di di Surabaya*”. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol 7 No.1 STIESIA Surabaya.
- Widodo, Prabowo.P,Dkk. 2011. “*Pemodelan Sistem Berorientasi Obyek dengan UML, Graha ilmu, Yogyakarta*”.