

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT. JNE
EXPRESS ACROSS NATION**

SKRIPSI

Program Studi Manajemen - Strata 1



OLEH :

NAMA : TRI AMBARWATI

NIM : 041201573125006

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
JAKARTA
2016**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT. JNE
EXPRESS ACROSS NATION**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
SARJANA EKONOMI
Program Studi Manajemen - Strata 1**



OLEH :

**NAMA : TRI AMBARWATI
NIM : 041201573125006**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
JAKARTA
2016**

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Tri Ambarwati

NIM : 041201573125006

Program Studi : Manajemen – Strata 1

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya sendiri dan seluruh isi skripsi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenai sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan tindakan plagiat (penjiplakan).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 22 Februari 2016

Materai Rp. 6.000

(Tri Ambarwati)

041201573125006

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : TRI AMBARWATI
NIM/NIMR : 041201573125006
JURUSAN : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA
DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI PT.JNE EXPRESS ACROSS
NATION
TANGGAL UJIAN : 19 Februari 2016

JAKARTA, 22 Februari 2016

Dosen Pembimbing II

Dosen Pembimbing I

(Nia Tresnawaty, SE., M.Ak)

(Guston Sitorus, SE.,MM)

Dekan

Ketua Jurusan

(Adolpino Nainggolan, SE., M.Ak)

(GL., Hery Prasetya,SE.,MM)

LEMBARAN PENGESAHAN PENGUJI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT.JNE
EXPRESS ACROSS NATION**

OLEH :

NAMA : TRI AMBARWATI

NIM : 041201573125006

Telah dipertahankan didepan Penguji pada tanggal 19 Februari 2016

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

KetuaPenguji / Pembimbing I

(Guston Sitorus, SE., MM)

Anggota Penguji

Anggota Penguji

(GL.Hery Prasetya, SE.,MM)

(Agus Fauzy, SE., M.Si)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Tri Ambarwati

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 12 Maret 1993

Agama : Islam

Alamat Lengkap : Jl.Asia Baru RT004/RW004
NO.101B. Kelurahan Duri Kepa.
Kecamatan, Kebon Jeruk Jakarta
Barat 11510

Nomor Telepon : 021-5631541

Email : triambar420@gmail.com

Pendidikan : Sekolah Dasar 05 Pagi, JAKARTA

Sekolah Menengah Pertama 220,
JAKARTA

Sekolah Menengah Kejuruan
Yadika,JAKARTA

Jakarta, 22 Februari 2016

(Tri Ambarwati)

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan YME atas rahmat dan karunia yang telah diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT.JNE EXPRESS ACROSS NATION”**. Skripsi ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Satya Negara Indonesia.

Penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah memberikan bantuan baik secara moril maupun materiil sehingga skripsi ini dapat selesai. Selain itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Satya Negara Indonesia, Prof. Dr. Lijan P. Sinambela, MM, Mpd.
2. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Satya Negara Indonesia, Adolpino Nainggolahn, SE, M.Ak.
3. Ketua Jurusan Akutansi, Adolpino Nainggolan, SE, M.Ak.
4. Ketua Jurusan Manajemen, GL. Hery Prasetya, SE, MM yang telah memberikan motivasi dan pengarahan diskusi kepada penulis sehingga penulis bias menyusun skripsi.

5. Pembimbing I, Guston Sitorus, SE, MM yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berdiskusi, memberikan pengarahannya dan bimbingan penuh kepada penulis dalam penyusunan skripsi serta bersabar menghadapi perilaku penulis yang sekiranya kurang berkenan dihati Bapak. Terima kasih pula atas semua ilmu, motivasi, semangat, bantuan dan lain-lain, dan telah berkenan menjadi pembimbing I penulis sehingga penulis bisa menyusun skripsi di tahun ini dan semua kebaikan yang telah Bapak berikan selama ini.
6. Dosen Pembimbing II, Nia Tresnawaty, SE., M.Ak yang telah memberi bimbingan, motivasi dan memberikan saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
7. Dosen Pembimbing Akademik, Ibu Yosi Stephanie, SE, MM yang telah memberikan pengarahannya dalam bimbingan dalam penyusunan mata kuliah tiap semester kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi sebagaimana mestinya.
8. Seluruh Dosen serta staff Fakultas Ekonomi Universitas Satya Negara Indonesia, yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
9. Kedua orangtua yaitu Papa “Sudjarno” dan Mama “Muaety”, serta Kakak Eka “Yuni Nuriyati” dan “Retno Dwi Jayanti”, yang paling saya sayangi karena dengan tulus ikhlas dan penuh kasih sayang telah merawat saya dari kecil sampai menjadi orang yang berguna saat ini. Terima kasih atas dukungan dan doa yang tiada henti kepada penulis.
10. Putri Angraini, dan Lintang Fahreza sebagai orang yang saya cintai mendukung dan memotivasi penuh dalam pengerjaan skripsi ini.

11. Tegar Gusti Prasetya, Fransiskus dan Baby Dhaeris teman-teman yang mendukung dan memotivasi penuh dalam pengerjaan skripsi ini.
12. Aprian Marliano, Karmila Humairoh, Jenny Articia, Amalia Oktaviani, Fahir Ghalib, Rachmat Latif, Abed Nego, Diamanta Putri dan Yuli Susanti sebagai sahabat kuliah yang amat saya sayangi yang telah memberikan doa, motivasi penuh, bantuan dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini
13. Mutya Rasita Dewi, Luthfi Surahman, Aini, Rudiansyah, Syaiful, Windy Giuliano, Syahnaz Putri, Bagus, Renaldi, Ricky Mardianto dan Harianda sebagai teman-teman yang lainnya yang juga telah memberikan doa, motivasi penuh, bantuan dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini
14. Seluruh rekan-rekan semasa kuliah yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan ilmu pengetahuan bagi kita semua. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dikarenakan batas pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak.

Jakarta, 22 Februari 2016

(Tri Ambarwati)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi. Populasi atau sampel dalam penelitian ini adalah pegawai di PT. JNE Express Across Nation. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan metode purposive sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode observasi dan data kuesioner, serta jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Selain itu terdapat beberapa metode analisis data dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, regresi linier berganda, uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis. Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan data sampel yang digunakan sebanyak 92 dari total 120 kuesioner melalui metode slovin. Dari hasil pengujian secara parsial menyatakan bahwa variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan variabel Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dan dari hasil pengujian secara simultan membuktikan bahwa variabel Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci : Motivasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of Motivation, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Employee Performance. Population or sample in this study is a company in PT. JNE Express Across Nation. The collection of data used in this study were taken by using purposive sampling method. Data collection methods used in this study is the method of literature and documentation, as well as the type of data used in this research is primary data. In addition there are several methods of data analysis in this research is validity test, reliability test, descriptive analysis, multiple linear regression, test classic assumptions and hypothesis testing. Based on predetermined criteria sample data used as many as 92 of the total 120 observations use the slovin method. From the partial test results claimed that the variable Job Satisfaction, and Organizational Commitment has no effect on Employee Performance, while the variable Motivation has an influence on Employee Performance. And the results of simultaneous testing proves that the variable Motivation, Job Satisfaction, and Organizational Commitment jointly affect on Employee Performance

Keywords : Motivation, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Employee Performance

DAFTAR ISI

	Halaman
SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI.....	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI.....	iii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRACT.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	6
1.3.2 Kegunaan Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2 Tujuan Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9

2.1.4 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.2 Kinerja Pegawai	15
2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai	15
2.2.2 Aspek Penilaian Kinerja Pegawai.....	16
2.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja.....	18
2.2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	19
2.2.5 Teori Umum Penelitian.....	22
2.3 Konsep Motivasi Kerja	24
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	25
2.3.2 Teori Motivasi Kerja	27
2.3.3 Jenis dan Sumber Motivasi.....	30
2.3.4 Perbandingan Motivasi Internal dan Eksternal.....	30
2.3.5 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	32
2.4 Kepuasan Kerja	37
2.4.1 Teori Kepuasan Kerja.....	38
2.4.2 Pengukuran Kepuasan Kerja	40
2.4.3 Aspek Penting Dalam Kepuasan Kerja.....	41
2.4.4 Indikator Kepuasan Kerja	42
2.4.5 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	42
2.5 Komitmen Organisasional.....	43
2.5.1 Pengertian Komitmen Organisasional.....	43
2.5.2 Faktor Komitmen Organisasi	45
2.5.3 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	46

2.6 Penelitian Sebelumnya	47
2.7 Kerangka Berpikir Penelitian	56
2.7.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	56
2.7.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	57
2.7.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	58
2.7.4 Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	59
2.8 Hipotesis Penelitian.....	60

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	61
3.1.1 Sejarah Singkat PT.JNE EXPRESS ACROSS NATION ...	61
3.1.2 Visi Perusahaan PT.JNE EXPRESS ACROSS NATION ...	62
3.1.3 Misi Perusahaan PT.JNE EXPRESS ACROSS NATION...	63
3.1.4 Kegiatan Usaha PT.JNE EXPRESS ACROSS NATION....	63
3.2 Waktu dan Tempat Penelitian	67
3.3 Desain Penelitian.....	67
3.4 Variabel dan Skala Pengukuran	68
3.4.1 Variabel Penelitian	68
3.4.2 Devinisi Operasional Variabel	69
3.4.3 Skala Pengukuran.....	74
3.5 Metode Pengumpulan Data	75
3.6 Jenis Data	76
3.6.1 Data Primer	76

3.6.2 Data Sekunder	76
3.7 Populasi dan Sampel	76
3.7.1 Populasi	76
3.7.2 Sampel.....	77
3.8 Metode Analisis Data.....	78
3.8.1 Uji Validitas	78
3.8.2 Uji Reliabilitas.....	79
3.9 Uji Asumsi Klasik.....	81
3.9.1 Uji Normalitas.....	81
3.9.2 Uji Multikolinieritas.....	82
3.9.3 Uji Heteroskedastisitas	82
3.9.4 Uji Korelasi	83
3.10 Rancangan Pengujian Hipotesis.....	84
3.10.1 Analisis Regresi Linier Berganda	84
3.10.2 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t).....	85
3.10.3 Uji Signifikansi Simultan (Uji f).....	86
3.10.4 Koefisien Determinasi (R ²)	87

BAB IV ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penyebaran Kuesioner	88
4.2 Identitas Responden	89
4.3 Uji Validitas dan Uji Realibilitas.....	92
4.3.1 Uji Validitas	92
4.3.2 Uji Reliabilitas	94

4.4	Statistik Deskriptif	96
4.5	Uji Asumsi Klasik	98
4.5.1	Uji Normalitas	98
4.5.2	Uji Multikolonieritas	99
4.5.3	Uji Heteroskedasitas.....	100
4.6	Analisis Regresi Linier Berganda	101
4.6.1	Pengujian Hipotesis Secara Uji t (Parsial)	103
4.6.2	Pengujian Hipotesis Secara Uji f(Simultan).....	106
4.7	Koefisien Determinasi (R ²)	107
4.8	Pembahasan dan Interpretasi	107
4.8.1	Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	109
4.8.2	Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	109
4.8.3	Variabel Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	110
4.9	Hasil Penelitian Dengan Penelitian Sebelumnya	111
4.9.1	Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	111
4.9.2	Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	111
4.9.3	Variabel Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	111
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan	112
5.2	Saran.....	113
DAFTAR PUSTAKA		114
LAMPIRAN.....		116

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Fenomena Turnover	4
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	49
Tabel 3.1 Variabel, Dimensi, Indikator dan Skala Pengukuran	70
Tabel 3.2 Skala Pengukuran Likert	75
Tabel 4.1 Penyebaran Kuesioner	89
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	90
Table 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Usia	90
Tabel 4.4 identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	90
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas	93
Tabel 4.6 Hasil Uji Reabilitas	95
Tabel 4.7 Statistik Deskriptif	96
Tabel 4.8 Uji Multikolinearitas	99
Tabel 4.9 Regresi Linier Berganda	101
Tabel 4.10 Hasil Uji t	104
Tabel 4.11 Hasil Uji F	106
Tabel 4.12 Koefisien Determinasi (R ²)	107

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	59
Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	66
Gambar 4.1 Uji Normalitas	98
Gambar 4.2 : Uji Heterokedastisitas	100

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yaitu kinerja pegawai. Pada dasarnya seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan dapat menunjukkan suatu performance yang terbaik yang bisa ditunjukkan oleh pegawai tersebut. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan latar belakang diatas penting bagi perusahaan untuk selalu memperhatikan kinerja pegawai untuk kelangsungan hidup perusahaannya yang dapat diukur dengan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja merupakan sesuatu hal yang menimbulkan semangat kerja dan menjadi landasan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Komitmen organisasi merupakan

tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama atau meninggalkan perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja menurut Malayu SP. Hasibuan (2010:141) Motivasi mempersoalkan bagaimana mendorong gairah kerja bawahan, agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuannya dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi seorang berawal dari kebutuhan atau tujuan, hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat atau semakin tinggi kinerjanya.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja menurut Hasibuan (2010:202) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, kerja. Kepuasan kerja dinikmati oleh pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasional menurut Stephen P. Robbins dalam edisi revisinya (2008:100) Mendefinisikan komitmen organisasional adalah sebagai keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasional merupakan bentuk kesetiaan, suatu bentuk rela

tenaga serta tanggung jawab yang lebih terhadap organisasi atau perusahaan demi keberhasilan atas tercapainya tujuan dari organisasi atau perusahaan. Pegawai yang memiliki komitmen, memiliki kesetiaan yang tinggi, maka karyawan akan bekerja dengan seoptimal mungkin.

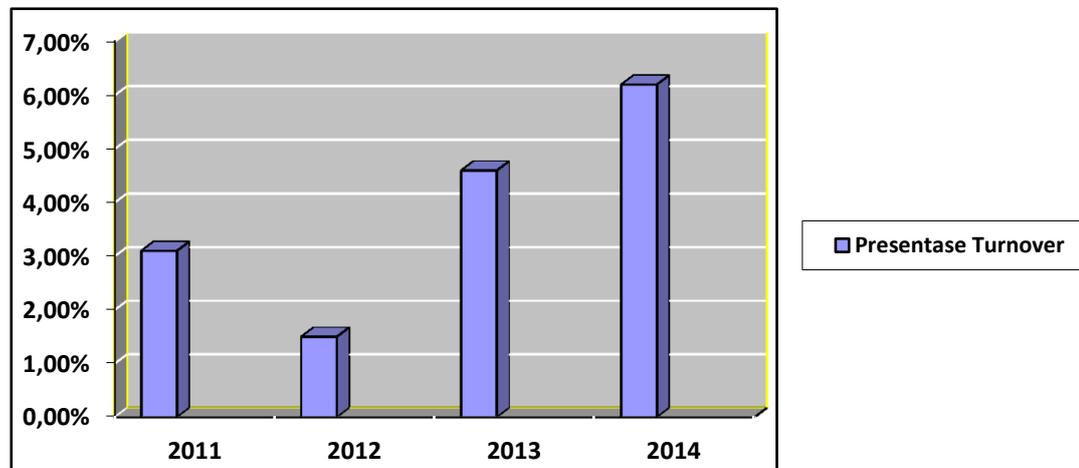
Secara teoritis kelangsungan hidup suatu perusahaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada umumnya perusahaan yang memiliki kinerja pegawai yang baik akan memiliki nilai motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional yang tinggi bagi perusahaannya. Namun pada kenyataannya ada beberapa perusahaan yang memiliki kinerja pegawai yang kurang baik akan tetapi memiliki nilai motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional yang tinggi bagi perusahaannya. Salah satu contohnya yaitu PT. JNE Express Across Nation. Dalam teorinya, kepuasan kerja menurut Edy Sutrisno (2010:74) adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis, namun pada kenyataannya berdasarkan hasil survei awal dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan PT. JNE EXPRESS ACROSS NATION belumlah optimal. Hal ini dapat terlihat dari tolak ukur kepuasan kerja itu sendiri. Usaha untuk melihat bagaimana dampak dari kepuasan kerja terhadap sikap dan tingkah laku orang terutama tingkah laku kerja seperti produktivitas, absentisme, kecelakaan akibat kerja, dan turnover. Kepuasan kerja dihubungkan dengan tingkat kinerja pegawai mengandung arti bahwa pegawai yang menduduki pekerjaan

yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki pekerjaan yang lebih rendah, karena pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

. Hal ini dapat dilihat dari data turnover karyawan dari tahun 2011-2014. Indikasinya menurunnya kepuasan kerja karyawan di PT. JNE EXPRESS ACROSS NATION ditunjukkan dengan selama beberapa tahun terakhir tingkat turnover karyawannya berfluktuatif pada gambar 1.1 sebagai berikut :

TABEL 1.1

**TABEL TURNOVER KARYAWAN PT. JNE
EXPRESS ACROSS NATION PERIODE 2011-2014**



Keterangan Presentase Trunover Karyawan Periode 2011-2014 :

Tahun 2011 : 3,10%

Tahun 2012 : 1,50%

Tahun 2013 : 4,60%

Tahun 2014 : 6,20%

Data tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa tingkat turnover karyawan PT. JNE EXPRESS ACROSS NATION mengalami fluktuasi. Bahkan dalam dua tahun terakhir tingkat turnover karyawannya cenderung meningkat. Hal ini terlihat dari presentase turnover pada tahun 2011 yang hanya mencapai 4,60% sedangkan presentase turnover pada tahun 2012 mencapai 6,20%. Sehingga dapat dikatakan kepuasan kerja karyawan PT. JNE EXPRESS ACROSS NATION belum optimal. Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2011:118) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja lebih tinggi dibandingkan dengan turnover karyawan yang rendah, sedangkan karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya turnover nya lebih tinggi.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang disebutkan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT. JNE Express Across Nation ?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. JNE Express Across Nation ?
3. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai di PT. JNE Express Across Nation ?
4. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai di PT. JNE Express Across Nation ?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, tujuan penelitian yang akan dibahas adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT. JNE Express Across Nation.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. JNE Express Across Nation.
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai di PT. JNE Express Across Nation.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai di PT. JNE Express Across Nation.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis dapat menetapkan manfaat penelitian yang akan dibahas dalam proposal outline, yaitu :

1) Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk kelulusan proposal outline serta diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti yang akan berguna di masa yang akan datang.

2) Bagi Pembaca

Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan serta dapat menjadi referensi atau bahan masukan dalam penelitian serupa pada penelitian yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Marwansyah (2010:3), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut (Bohlander dan Snell, 2010:4) adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Sadili Samsudin (2010:22) merupakan suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, dan pemberian

balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis

2.1.2 Tujuan Dan Manfaat Adanya Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sadili Samsudin (2010:30) menyatakan ada 4 (empat) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah :

1. Tujuan Sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
2. Tujuan Organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
3. Tujuan Fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak di capai melalui aktivitasnya melalui organisasi.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Ada 5 (lima) area fungsional menurut Mondy (2010:5) yang terasosiasi dengan keefektifan sumber daya manusia yakni :

1. Susunan Kepegawaian

Susunan kepegawaian adalah proses di dalam sebuah organisasi yang memastikan organisasi tersebut memiliki ketepatan jumlah pegawai dengan keahlian yang tepat, untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang utama mencakup tidak hanya pelatihan dan pengembangan tetapi perencanaan karir dan kegiatan pengembangan, pengembangan organisasi, dan manajemen kinerja dan penilaian.

3. Kompensasi

Kompensasi mengacu pada total dari semua penghargaan yang diberikan kepada pegawai atas jasa pelayanannya. Penghargaan yang diberikan berupa salah satu atau kombinasi dari :

a. Kompensasi keuangan langsung

Kompensasi yang diberikan kepada pegawai perusahaan dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus.

b. Kompensasi keuangan tidak langsung

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan perusahaan dalam bentuk tunjangan rekreasi, sakit, tunjangan hari libur, jaminan kesehatan.

4. Keselamatan dan Kesehatan Keselamatan

Mencakup kegiatan yang melindungi pegawai dari kecelakaan kerja. Kesehatan mencakup kegiatan yang melindungi pegawai dari penyakit fisik dan emosional. Aspek ini penting karena karyawan yang bekerja di dalam lingkungan yang aman dan menikmati hidup yang sehat dapat menjadi lebih produktif dan memberikan keuntungan jangka panjang bagi perusahaan.

5. Karyawan dan Hubungan Industrial

dianggap sebagai jalan hidup banyak pegawai. Kebanyakan perusahaan akan lebih menginginkan sebuah lingkungan yang mempunyai hubungan kuat.

2.1.4 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Gary Dessler (2010:4), mengklasifikasikan ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia menjadi dua fungsi pokok. Kedua fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia tersebut yaitu:

1. Fungsi Manajerial (Management Function)

a. Perencanaan (Planning)

Menetapkan terlebih dahulu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dan bagaimana cara mencapai tujuan tersebut. Untuk seorang manajer personalia perencanaan berarti menetapkan terlebih dahulu program personalia yang akan membantu tujuan perusahaan.

b. Pengorganisasian (organizing)

Mengadakan pembagian tugas dan struktur hubungan antara pekerjaan pengelompokan tenaga kerja sehingga tercapai suatu organisasi yang dapat digerakan sebagai suatu kesatuan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

c. Pengarahan (Directing)

Setelah perencanaan dan pengorganisasian telah ditetapkan maka fungsi ini adalah sebagai pelaksanaannya seperti menunjukan dan memberitahukan kesalahan pegawai, melatih memikirkan suatu perangsang, hadiah atau sanksi kepada pegawai sesuai dengan prestasi kerja yang mereka raih.

d. Pengendalian (Controlling)

Tindakan atau aktifitas yang dilakukan manajer untuk melakukan pengamatan, penelitian, serta penilaian dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi yang sedang atau telah berjalan untuk mencapai tujuan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan (Procurement)

Merupakan usaha untuk menyediakan tenaga kerja yang dibutuhkan menurut jumlah dan mutu atau keahlian tertentu dengan cara mencari asal sumber tenaga kerja yang dibutuhkan. Melaksanakan proses seleksi dan memanfaatkan tenaga kerja atas prinsip penyesuaian antara kebutuhan dan penyediaan tenaga kerja.

b. Pengembangan (Development)

Merupakan proses peningkatan kemampuan dan keterampilan, baik kemampuan manajerial maupun kemampuan teknis operasional, sebab penarikan, seleksi dan penempatan pegawai dijalankan dengan baik belum tentu menjamin bahwa mereka dapat menjalankan pekerjaannya di tempat yang baru dengan sebaik mungkin. Untuk itu diperlukan pengembangan pegawai baru dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuannya. Biasanya ini dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan pegawai.

c. Kompensasi (Compensation)

Kompensasi ini diartikan dengan pemberian imbalan atau penghargaan yang adil dan layak dari pihak perusahaan terhadap para pegawainya atas prestasi yang telah diberikan oleh pegawai. Kompensasi ini dapat berupa upah, gaji, insentif,

tunjangan-tunjangan, sarana-sarana lain yang dapat memberikan kepuasan kepada pegawai.

d. Intregasi (Intregation)

Yaitu usaha mempengaruhi para pegawai sedemikian rupa sehingga segala tindakan-tindakan mereka dapat diarahkan pada tujuan yang menguntungkan perusahaan, pekerjaan dan rekan sekerja.

e. Pemeliharaan (Maintenance)

Fungsi ini mempermasalahkan bagaimana memelihara para pegawai sehingga nyaman dan mampu bekerja dengan baik di perusahaan. Pemeliharaan pegawai yang baik akan memberikan hal yang baik salah satunya adalah tingkat perputaran tenaga kerja yang rendah. Dua hal ini yang perlu diperhatikan perusahaan dalam pemeliharaan pegawai adalah pemeliharaan kondisi fisik dan sikap pegawai.

f. Pemutusan (Separation)

Merupakan kegiatan perusahaan untuk mengembalikan tenaga kerja kedalam masyarakat setelah membaktikan tenaganya dalam perusahaan diantaranya dengan pemensiunan. Pemberhentian sementara, pemberhentian dengan hormat, pemecatan, penggantian tenaga kerja. Biasanya pemutusan hubungan kerja ini terjadi karena lanjut usia atau sdah melampaui batas kerja yang di izinkan oleh perusahaan.

2.2 Kinerja Pegawai

2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Dalam kerangka organisasi terdapat hubungan antara kinerja perorangan (individual performance) dengan kinerja organisasi (organization performance). Suatu organisasi pemerintah maupun swasta besar maupun kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut.

Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawainya. Terdapat beberapa pengertian dari kinerja yang diungkapkan oleh beberapa ahli dan pakar sebagai berikut :

1. Sedarmayanti (2011:260)

Mengungkapkan bahwa kinerja pegawai merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

2. Moeheriono (2010: 11)

Mendefinisikan pengertian kinerja pegawai atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan

3. Edy Sutrisno (2010: 172)

Menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencaai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi. Dari berbagai uraian diatas dapat di tegaskan bahwa kinerja karyawan adalah, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.2.2 Aspek Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi pegawai secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumberdaya manusia yang ada di dalam suatu organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi secara

keseluruhan. Menurut Bernardin dan Russel yang diterjemahkan oleh Khaerul Umam (2010:190-191), mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) pada organisasi tempat mereka bekerja. Dan menurut Sedarmayanti (2011:261), mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pegawai sangat perlu dilakukan, karena dapat dijadikan sebagai evaluasi terhadap setiap pegawai oleh kepala bidang dan kepala dinas dalam Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan untuk proses tindak lanjut setelah mengetahui apa kekurangan dan kelebihan dari kinerja bawahannya, maka kepala bidang dan kepala dinas dapat mengetahui tindakan apa yang harus diambil untuk mengatasi kekurangan serta mempertahankan kelebihan tersebut, sehingga akan berdampak pada pengambilan keputusan yang strategis mengenai hasil evaluasi kinerja serta komunikasi yang telah dilakukan oleh atasan dan bawahan sehingga tujuan instansi akan cepat tercapai.

2.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Syafarudin Alwi yang dikutip oleh Khaerul Umam (2010:191), mengemukakan bahwa secara teoritis, tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation dan development. Menurut Sedarmayanti (2011:262) menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah :

1. Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
2. Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa uraian diatas maka kinerja individual dapat diukur, dimana pada tingkat individu ini berhubungan dengan pekerjaan, mengacu kepada tanggungjawab utama. Bidang kegiatan utama atau tugas kunci yang merupakan bagian dari pekerjaan seseorang. Fokusnya kepada hasil yang diharapkan dapat dicapai seseorang dan bagaimana kontribusi mereka terhadap pencapaian target per orang, tim, departemen dan instansi serta penegakan nilai dasar Instansi.

2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja seseorang di pengaruhi oleh beberapa faktor, berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut beberapa ahli :

Kinerja seseorang di pengaruhi oleh banyak faktor yang dapat di golongkan pada 3 (tiga) kelompok yaitu kompensasi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Simanjuntak, (2011:11) adalah sebagai berikut :

a. Kompensasi Individu, Kompensasi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompensasi setiap orang mempengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam 6 (enam) golongan yaitu :

1. Kemampuan dan keterampilan kerja
- 2.Keahlian yang menggambarkan tentang kerja karyawan berdasarkan sejauh mana pengetahuan tentang hal yang mereka tangani lebih baik dari pada dari pada orang yang lain di bidang yang sama.
3. Kebutuhan yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan pada hal-hal yang menggerakkan karyawan pada aktivitas-aktivitasdan menjadi dasar alasan berusaha.

4. Tanggung jawab yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan keadaan wajib menanggung terhadap tugas-tugasnya.
5. Latar belakang. Yang menggambarkan tentang kinerja karyawan dilihat dari titik tolak masa lalunya yang memberikan pemahaman kepada pekerjaannya apa yang ingin dia lakukan.
6. Etos kerja. Yang menggambarkan kinerja karyawan berdasarkan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem organisasi orientasi nilai budaya terhadap kinerja.

b. Faktor Dukungan organisasi

Kondisi dan syarat kerja. setiap seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian yang dimaksud disini adalah untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran tersebut. Sedangkan penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang, penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.

c. Faktor psikologis

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi. (dalam skripsi, Rosyidah. 2013 : 16-18). Sedangkan menurut pandangan Henry Simamira (Manguenegara, 2010) kinerja (performance) di pengaruhi oleh tiga faktor :

1. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi.
2. Faktor psikologis, terdiri dari persepsi attitude (sikap), personality, pembelajaran, motivasi.
3. Faktor organisasi, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, pengkargaan, struktur job design (Manguenegara. 2010 : 14)
Perusahaan penting untuk mengetahui kinerja karyawan agar dapat mengambil langkah untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaannya dengan langkah mengikut sertakan karyawan ke pelatihan-pelatihn tertentu faktor lingkungan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya adalah bagaimana kondisi fisik tempat bekerja, pertan dan materi, waktu untuk bekerja pengawasan dan pelatuhan, desain organisasi dan iklim organisasi. (Adisty. 2013 : 2.Vol. 02 No. 1)

2.2.5 Teori Umum Penelitian Tentang Faktor-Faktor Yang

Mempengaruhi Kinerja

Teori secara umum yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah yang berkaitan dengan motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional adalah sebagai berikut :

a. Motivasi

Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal mencapai tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaanya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya.

b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal ketika seorang

merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang pegawai akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh pegawai baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para pegawainya.

Dengan diperolehnya kepuasan kerja pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat karena pegawai merasa diperhatikan oleh perusahaan jadi ada pengaruh antara pegawai dengan perusahaan yaitu, pegawai akan terpenuhinya kepuasan kerja dan perusahaan mendapatkan kinerja yang tinggi dari para pegawainya. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (2006) yang menyatakan bahwa: “Kinerja merupakan tingkat efisiensi dan efektivitas serta inovasi dalam pencapaian tujuan oleh pihak manajemen dan divisi-divisi yang ada dalam organisasi. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik, kinerja juga dipandang sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan, sehingga kinerja seseorang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

c. Komitmen Organisasional

Komitmen karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap suatu perusahaan pastilah akan melakukan kegiatan dengan sepenuh hati karena komitmen menyangkut masalah sikap atau perilaku terkait dengan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi atau perusahaan tempat dia bekerja. Apabila seorang karyawan diperlakukan sebagai partner kerja dan dihargai setiap kegiatannya sekecil apapun maka karyawan tersebut pastilah akan melakukan pekerjaan dengan perasaan senang sehingga kinerja mereka bisa meningkat. Begitupun apabila memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan maka kinerjanya juga akan meningkat.

2.3 Konsep Motivasi Kerja

Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil, tapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai tujuan hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mampu bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Untuk

mempengaruhi sikap dan perilaku kerja sesuai yang diinginkan, manajer harus memahami sifat dan motif apa yang mendorong mereka mau bekerja keras untuk perusahaan.

Pada umumnya orang mau bekerja karena didorong oleh keinginan untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik dan rohani. Sedangkan perusahaan selalu mengharapkan agar pegawainya bekerja giat, mematuhi peraturan atau disiplin serta menghasilkan prestasi kerja yang baik, karena hanya dengan cara ini suatu perusahaan dapat menncapai tujuannya dengan tingkat produktifitas kerja yang tinggi. Untuk menyatukan keinginan pegawai dsn kepentingan perusahaan tersebut dan terciptanya kerja sama yang saling memberikan kepuasan bagi kedua belah pihak dibutuhkan suatu cara dan salah satunya dengan motivasi.

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut arti katanya, motivasi atau motivation adalah yang berarti motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan.

Sedangkan dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu.

Senada dengan hal tersebut, berikut pengertian motivasi kerja yang dikemukakan menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut :

1. Stephen P. Robbins (2011)

Motivasi kerja merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan dan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

2. Wibowo (2010:379)

Motivasi kerja merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

3. Malayu SP. Hasibuan (2010:141)

Motivasi mempersoalkan bagaimana mendorong gairah kerja bawahan, agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuannya dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

4. Sutrisno (2011:146)

Berpendapat bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas dan kegiatan tertentu.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli di atas, dapat dikatakan bahwa motivasi timbul di dalam diri pegawai atau melalui rangsangan dari luar diri pegawai tersebut. Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, manajer atau pimpinan perusahaan serta pihak SDM (Sumber Daya Manusia) dituntut untuk memainkan peran yang lebih dalam memberikan rangsangan dan dorongan agar pegawainya semakin termotivasi dalam menghasilkan output yang memuaskan dan terus berusaha lebih untuk meningkatkan lagi kinerja kerjanya.

2.3.2 Teori Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong maupun menggerakkan seseorang untuk bekerja dan motivasi ini bertolak belakang dari kebutuhan yang belum terpenuhi. Dibawah ini, beberapa teori motivasi kerja sebagai berikut :

Teori Hierarki Kebutuhan (Abraham Maslow) Menurut Maslow (2011:375) mengemukakan bahwa seseorang dimotivasi oleh beberapa tingkatan kebutuhan. Maslow mengidentifikasikan bahwa secara umum terdapat 5 jenis kebutuhan yang dapat memotivasi seseorang dan tersusun berdasarkan kepentingannya, yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis (Physiological Needs)

Kebutuhan fisiologis meliputi semua kebutuhan dasar fisik manusia seperti makanan, air, dan oksigen. Dalam ruang lingkup perusahaan hal ini termasuk kebutuhan-kebutuhan seperti kenyamanan suhu

udara di tempat kerja, dan gaji minimum yang mencukupi kebutuhan pokok

2. Kebutuhan Akan Rasa Aman (Safety Needs)

Kebutuhan ini mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi dengan baik secara fisik maupun emosi serta bebas dari ancaman, termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan. Dalam ruang lingkup dunia kerja, kebutuhan ini meliputi keamanan kerja, bebas pungutan liar, dan jenis pekerjaan yang aman.

1. Kebutuhan Untuk Diterima (Social Needs)

Kebutuhan ini mencerminkan hasrat untuk diterima oleh lingkungan, hasrat untuk bersahabat, menjadi bagian dari suatu kelompok, dan dikasihi. Dalam organisasi, kebutuhan-kebutuhan ini mempengaruhi hasrat untuk memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, berpartisipasi dalam kelompok kerja, dan memiliki hubungan yang baik dengan supervisor.

2. Kebutuhan Untuk Dihargai (Self-esteem Needs)

Kebutuhan ini berhubungan dengan hasrat untuk memiliki citra positif dan menerima perhatian, pengakuan, dan apresiasi dari orang lain. Dalam organisasi, kebutuhan untuk dihargai menunjukkan motivasi untuk diakui,

tanggung jawab yang besar, status yang tinggi, dan pengakuan atas kontribusi pada organisasi.

3. Kebutuhan Aktualisasi-Diri (Self Actualizations Needs)

Kebutuhan ini adalah kebutuhan untuk mengalami pemenuhan diri, yang merupakan kategori kebutuhan tertinggi. Kebutuhan ini di antaranya adalah kebutuhan untuk mengembangkan potensi diri secara menyeluruh, meningkatkan kemampuan diri, dan menjadi orang yang lebih baik. Kebutuhan aktualisasi diri dapat dipenuhi di organisasi dengan cara memberikan kesempatan bagi orang-orang untuk tumbuh, mengembangkan kreativitas, dan mendapatkan pelatihan untuk dapat mengerjakan tugas yang menantang serta melakukan pencapaian.

Maslow mengemukakan dua prinsip dasar tentang bagaimana kebutuhan manusia mempengaruhi perilaku seseorang. Prinsip yang pertama yaitu deficit principle yang menyatakan bahwa kebutuhan yang telah terpenuhi tidak akan menjadi motivator bagi perilaku seseorang. Prinsip yang kedua yaitu progression principle yang menyatakan bahwa suatu tingkat kebutuhan tidak akan timbul selama kebutuhan yang berada setingkat di bawahnya belum terpenuhi.

2.3.3 Jenis dan Sumber Motivasi

Motivasi dapat dibedakan menjadi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri individu tanpa adanya rangsangan dari luar, sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari luar misalnya pemberian pujian, pemberian nilai sampai pada pemberian hadiah dan faktor-faktor eksternal lainnya yang memiliki daya dorong motivasional (Siregar dan Nara, 2011: 50).

Motivasi intrinsik dalam realitasnya lebih memiliki daya tahan yang lebih kuat dibanding motivasi ekstrinsik. Hal ini terjadi karena faktor ekstrinsik dapat saja justru mengakibatkan daya motivasi individu berkurang ketika faktor ekstrinsik tersebut mengecewakan seorang individu.

2.3.4 Perbandingan Motivasi Internal Dan Eksternal

Menurut A. Dale Timple yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2006:15) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal :

Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari dalam individu pegawai maupun dari luar individu. Tinggal bagaimana kebijakan organisasi mampu menyalurkan antara faktor-faktor tersebut. Sejalan dengan itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia menurut Wirawan (2009) meliputi:

1. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, ketrampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
2. Faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor internal organisasi antara lain teknologi robot, sistem kompensasi, iklim kerja, strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi, misalnya krisis ekonomi.

2.3.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Saydan (2007:85), menyebutkan motivasi kerja seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (environment factors).

Faktor internal terdiri dari :

1. Kematangan pribadi.

Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut dan sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

2. Tingkat pendidikan.

Seorang pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan pegawai yang lebih rendah, tingkat pendidikannya, dengan demikian juga sebaliknya, jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal maupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh

manajer maka hal ini akan membuat pegawai tersebut mempunyai motivasi yang rendah di dalam bekerja.

3. Keinginan dan Harapan Pribadi.

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

4. Kebutuhan.

Biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi, maka semakin besar pula motivasi pegawai tersebut untuk bekerja keras.

5. Kelelahan dan Kebosanan.

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

6. Kepuasan kerja.

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. pegawai yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan committed terhadap pekerjaannya.

Malthis dan Jackson (2006:110), menyatakan bahwa banyak pegawai masih menginginkan keamanan dan stabilitas, pekerjaan yang menarik, seorang supervisor yang baik dan mereka hormati, serta gaji dan tunjangan yang kompetitif. Ketika organisasi melakukan merger, mengeluarkan banyak karyawan, mengontrakkan pekerjaan keluar (outsorce), serta banyak menggunakan pekerja temporer, maka pegawai nyaris tidak menemukan alasan mengapa mereka harus loyal kepada para pemberi kerja sebagai imbas atas hilangnya kenyamanan kerja.

Faktor Ekternal terdiri dari :

1. Kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri

2. Kompensasi yang Memadai.

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para pegawainya untuk bekerja secara baik. Menurut Mathis dan Jackson (2006:105), penghargaan nyata yang diterima pegawai karena bekerja adalah dalam bentuk gaji, insentif, dan tunjangan. Satu hal yang penting terhadap retensi

karyawan adalah “kompensasi kompetitif” artinya harus ada tekad dengan apa yang diberikan oleh perusahaan yang lain dan apa yang diyakini oleh pegawai sesuai dengan kapabilitas, pengalaman, dan kinerjanya, apabila tidak dekat perputaran akan lebih tinggi.

3. Supervisi yang Baik.

Mathis dan Jackson (2006:108), menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh seorang supervisor dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain (pegawai) untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini dimaksudkan untuk mengingatkan pegawai agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang tersebut. Oleh karena itu seorang supervisor dituntut pengenalan atau pemahaman akan sifat dan karakteristik bawahannya, suatu kebutuhan yang dilandasi oleh motif dengan penguasaan supervisor terhadap perilaku dan tindakan yang dibatasi oleh motif, maka supervisor dapat mempengaruhi bawahannya untuk bertindak sesuai dengan keinginan organisasi.

4. Ada Jaminan Karir (penghargaan atas prestasi).

Karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan

mengejar karir untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam.

5. Status dan Tanggung jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap pegawai dalam bekerja. Pegawai bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu saat mereka berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan atau instansi ditempatnya bekerja.

6. Peraturan yang Fleksibel.

Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para pegawai dalam organisasi. Bidang-bidang seperti kelayakan dari kebijakan manajemen, keadilan dari tindakan disipliner, cara yang digunakan untuk memutuskan hubungan kerja dan peluang kerja semua akan mempengaruhi retensi karyawan, apabila pegawai merasakan bahwa kebijakan itu terlalu kaku atau diterapkan secara tidak konsisten, mereka akan cenderung untuk mempunyai motivasi kerja yang rendah.

2.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Beberapa ahli mengungkapkan pendapat mengenai pengertian kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Wexley dan Yuki (2011:263)

Kepuasan kerja adalah : Job Satisfaction is the way employed feels about his or her job. It is generalized attitude toward the job based on evaluation of different aspect of the job. A person attitude toward hisjob reflect pleasant and unpleasant experiencies in the job and his expectations about future experiences. Artinya kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sikap seseorang terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaan. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya itu menggambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaan dan harapan-harapan mengenai pengalaman mendatang.

2. Anwar Mangkunegara (2011:117)

Menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah : Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work. Yang artinya adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja.

3. Hasibuan (2010:202)

kepuasan kerja adalah : Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, kerja. Kepuasan kerja dinikmati oleh pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari setiap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan.

2.4.1 Teori Kepuasan Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2011:856) Teori kepuasan kerja yang cukup dikenal adalah :

a. Teori ketidaksesuaian (Discrepancy theory).

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasan diperoleh melebihi dari apa yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga dapat discrepancy, tetapi merupakan discrepancy yang positif. Kepuasan

kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

b. Teori Keadilan (Equity theory).

Teori ini menggambarkan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (equity) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh pegawai yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang diperusahaan yang sama, atau ditempat lain atau bisa pula dengan dirinya dimasa lalu. Menurut teori ini, setiap pegawai akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input orang lain. Bila perbandingan dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

c. Teori dua faktor (two factor theory).

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan bukanlah suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar pegawai.

2.4.2 Pengukuran Kepuasan Kerja

Menurut Anwar Mangkunegara (2011:126) mengukur kepuasan kerja dapat digunakan dengan skala indeks deskripsi jabatan, skala kepuasan kerja berdasarkan ekspresi wajah, dan kuesioner kepuasan kerja minnesota.

1. Pengukuran kepuasan kerja dengan skala indeks deskripsi jabatan Skala pengukuran ini dikembangkan oleh Smith, Kenall, dan Hulin pada tahun 1969. Dalam penggunaannya, pegawai ditanya mengenai

pekerjaannya maupun jabatannya yang dirasa sangat baik dan sangat buruk dalam skala mengukur sikap dari lima area, yaitu kerja, pengawasan, upah, promosi dan co-worker. Setiap pertanyaan yang diajukan harus dijawab oleh pegawai dengan cara menandai jawabannya ya, tidak, atau tidak ada jawaban.

2. Pengukuran kepuasan kerja dengan berdasarkan ekspresi wajah

Mengukur kepuasan kerja ini dikembangkan oleh Kunin pada tahun 1955. Skala ini terdiri dari seri gambar wajah-wajah orang mulai dari sangat diminta untuk memilih ekspresi wajah yang sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dirasakan pada saat itu

3. Pengukuran kepuasan kerja dengan menggunakan koesioner Minnesota

Pengukuran kepuasan kerja ini dikembangkan oleh Weiss, Dawis, dan England pada tahun 1967. Skala ini terdiri dari pekerjaan yang dirasakan sangat tidak puas, tidak puas, netral, memuaskan, dan sangat memuaskan. Pegawai diminta memilih satu alternatif jawaban yang sesuai dengan kondisi pekerjaannya.

2.4.3 Aspek Pokok yang Dianggap Penting dalam Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut G. Terri (2008:332) yang dikutip Suwanto dan Donni Juni Priansa, seorang pekerja cenderung bekerja penuh semangat, bila kepuasan yang diperoleh tinggi dan pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang diinginkan pekerja. Ditinjau dari sudut pekerja ada empat aspek pokok yang dianggap penting, yaitu sifat umum pekerjaan, adanya tantangan dalam penggunaan kemampuan individu yang diperlukannya

pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

2.4.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Anwar Mangkunegara (2011:118) indikator kepuasan kerja adalah :

- a. Turnover
- b. Umur
- c. Tingkat Pekerjaan
- d. Ukuran Organisasi Perusahaan.

2.4.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2010:80) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Faktor psikologi

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, yang meliputi minat, keterampilan kerja, sikap kerja, bakat dan keterampilan.

2. Faktor sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan dengan atasannya atau dengan pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.

3. Faktor Fisik Finansial.

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

4. Faktor Finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas-fasilitas promosi, dan sebagainya

2.5 Komitmen Organisasi

2.5.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan sering kali menjadi isu yang sangat penting. Karena pentingnya hal tersebut beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang di tawarkan dalam lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang perusahaan maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen organisasi secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat

berjalan secara efektif dan efisien. Berikut pengertian komitmen organisasi menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut :

1. Stephen P.Robbins dalam edisi revisinya (2008:100)

Mendefinisikan komitmen organisasional adalah sebagai keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

2. Mondy dan Noeh (2010:364)

Komitmen organisasi adalah tingkatan dimana seseorang memposisikan dirinya pada organisasi dan kemauan untuk melanjutkan upaya pencapaian kepentingan organisasinya sebab individu yang memiliki komitmen yang rendah pada organisasi sering kali hanya menunggu kesempatan yang baik untuk keluar dari pekerjaan mereka.

3. Cut Zurnali (2010:127)

Komitmen organisasi adalah perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi.

Secara singkat, pada intinya beberapa definisi komitmen organisasi dari beberapa ahli di atas mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu

proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan organisasi. Disamping itu, komitmen organisasi menganut pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan atau organisasi secara aktif. Karena pegawai yang menunjukkan komitmen yang tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyongkong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi ditempatnya bekerja.

2.5.2 Faktor Penyebab Komitmen Organisasi

Menurut Gary Dessler (2010) Komitmen Organisasi disebabkan oleh beberapa faktor :Masing-masing dimensi dari komitmen organisasi memiliki faktor-faktor yang berpengaruh. Berikut ini uraian mengenai faktor-faktor yang menyebabkan komitmen afektif, komitmen rasional dan komitmen normatif.

1. Faktor yang menyebabkan komitmen afektif (Affective Commitment) antarlain karakteristik organisasi,karakteristik pribadi dan pengalaman kerja Karakteristik organisasi mempengaruhi komitmen efektif adalah cara pengambilan kebijakan perusahaan. Karakteristik pribadi yang mempengaruhi komitmen afektif antara lain variabel

demografis, seperti gender, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja serta variabel seperti kepribadian dan nilai yang dianut.

2. Faktor yang menyebabkan komitmen rasional (continuance commitment). Faktor yang menyebabkan komitmen rasional adalah investasi yang diberikan pada organisasi dan alternatif pekerjaan lain. Komitmen rasional berkorelasi negatif dengan jumlah alternatif pekerjaan lain serta menariknya pekerjaan lain tersebut. Investasi maupun alternatif pekerjaan ini tidak akan berdampak apapun terhadap komitmen rasional apabila pegawai tidak menyadari dan tidak mengetahui akibatnya.
3. Faktor yang menyebabkan komitmen Normatif . Faktor-faktor yang menyebabkan komitmen normatif antara lain proses sosialisasi dan investasi yang diberikan organisasi pada pegawainya, Proses sosialisasi terjadi di lingkungan keluarga maupun lingkungan kerja.

2.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen pegawai pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Steers (2008) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan antara lain :

- Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian
- Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan

- Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerjaan, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap pegawai.

2.6 Penelitian Sebelumnya

1. Guritno, B. dan Waridin (2005).

Melakukan penelitian dengan judul. "**PENGARUH PRESEPSI KARYAWAN MENGENAI PERILAKU KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN.**" Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa secara parsial perilaku kepemimpinan dan kepuasan kerja masing-masing memiliki pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, akan tetapi motivasi memiliki pengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara simultan menyatakan bahwa perilaku kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi secara keseluruhan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Edy (2008).

Melakukan penelitian dengan judul "**ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT.**" Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa secara parsial budaya organisasi, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh

negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara simultan menyatakan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara keseluruhan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Supriyani dan Mahmud (2011).

Melakukan penelitian dengan judul **“MEMBANGUN KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. ASTRA INTERNATIONAL DI SEMARANG.”** Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa secara parsial motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional masing-masing memiliki pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara simultan menyatakan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional secara keseluruhan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Muhammad Rizki Nur Kurniawan (2011).

Melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA ORGANISASI PUBLIK.”** Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa secara parsial komitmen organisasional dan budaya organisasional tidak berpengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan secara simultan menyatakan bahwa komitmen organisasional, budaya organisasi, kepuasan kerja secara keseluruhan memiliki pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Suwardi, Joko Utomo (2011).

Melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI.”** Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa secara parsial motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional masing-masing memiliki pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara simultan menyatakan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional secara keseluruhan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2.1

Tabel Penelitian Sebelumnya

Nama Dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis Data	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Guritno, B. dan Waridin (2005)	Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai	Analisis Regresi Linear Berganda.	<u>Variabel Independen</u> : Perilaku kepemimpinan,	Hasil peneliti tersebut menyatakan bahwa secara

	<p>Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.</p>		<p>kepuasan kerja, dan motivasi.</p> <p><u>Variabel</u> <u>Dependen :</u> Kinerja Pegawai.</p>	<p>parsial perilaku kepemimpinan dan kepuasan kerja masing- masing memiliki pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, akan tetapi motivasi memiliki pengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja</p>
--	--	--	--	--

				<p>pegawai.</p> <p>Sedangkan secara simultan menyatakan bahwa perilaku kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi secara keseluruhan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>
Edy (2008)	<p>Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja</p>	<p>Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p><u>Variabel Independen</u> : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan</p>	<p>Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa secara parsial budaya organisasi, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh</p>

	Terhadap Kinerja Perawat		Kerja. <u>Variabel</u> <u>Dependen</u> : Kinerja Perawat.	negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara simultan menyatakan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara keseluruhan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
Supriyani dan Mahmud (2011)	Membangun Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi PT. Astra	Analisis Regresi Linier Berganda	<u>Variabel</u> <u>Independen</u> : Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi <u>Variabel</u> <u>Dependen</u> :	Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa secara parsial motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional masing- masing memiliki pengaruh positif dan

	International Di Semarang.		Kinerja Karyawan	berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara simultan menyatakan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara keseluruhan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
Muhammad Rizki Nur Kurniawan (2011)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik.	Analisis Regresi Linier Berganda	<u>Variabel Independen</u> : Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja <u>Variabel Dependen</u> :	Hail penelitian tersebut menyatakan bahwa secara parsial komitmen organisasional dan budaya organisasional tidak berpengaruh negatif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

			<p>Kinerja Organisasi Publik</p>	<p>pegawai, akan tetapi kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan menyatakan bahwa komitmen organisasional, budaya organisasi, kepuasan kerja secara keseluruhan memiliki pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>
<p>Suwardi, Joko Utomo (2011)</p>	<p>Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap</p>	<p>Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Variabel Independen : Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional</p>	<p>Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa secara parsial motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen</p>

	<p>Kinerja Pegawai.</p>		<p>Variabel Dependen : Kinerja Pegawai</p>	<p>organisasional masing-masing memiliki pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara simultan menyatakan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara keseluruhan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>
--	-------------------------	--	--	--

2.7 Kerangka Berpikir Penelitian

2.7.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (X1)

Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan untuk suatu hal mencapai tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi seseorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan usaha, intensitas dan kesediannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya. Mangkunegara (2005:67) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Sementara Malthis (2007) menyatakan kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima. Menurut Munandar (2001) ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya karyawan yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah. Penelitian Suharto dan Budhi Cahyono (2005) juga menguji hubungan motivasi dengan kinerja

karyawan, bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

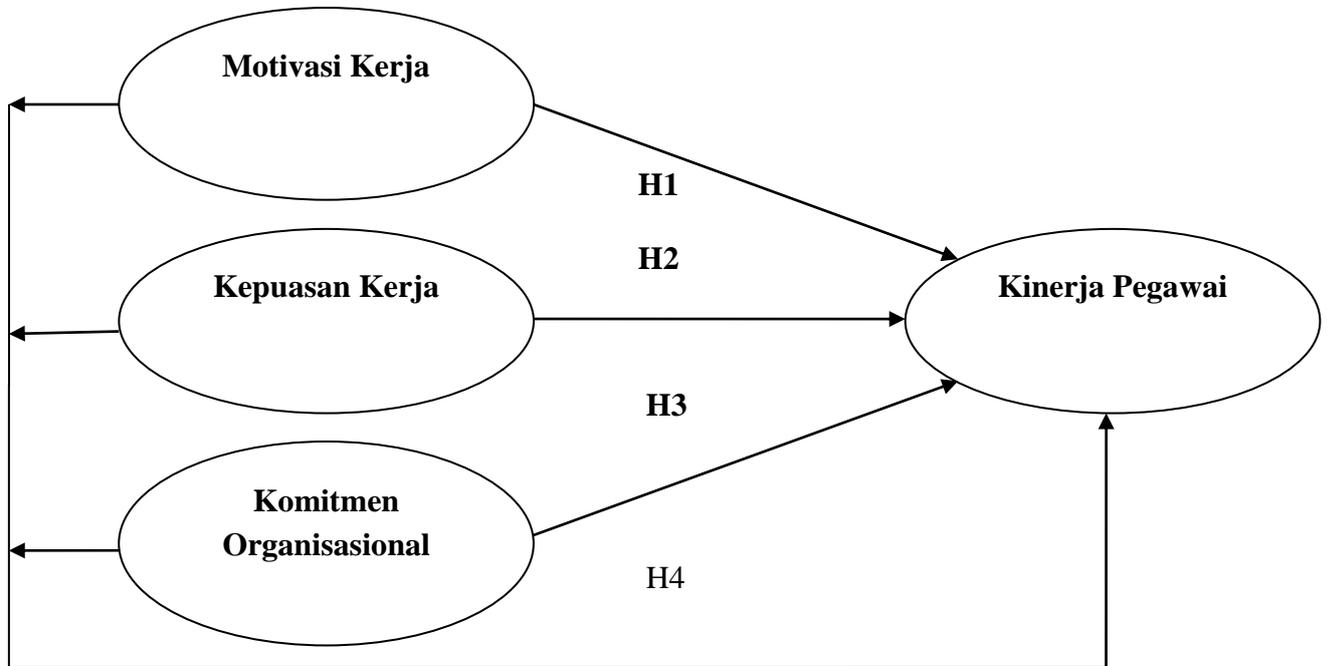
2.7.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (X2)

Meskipun hanya merupakan salah satu faktor dari banyak faktor berpengaruh lainnya, kepuasan kerja juga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil studi yang dilakukan oleh Al-Aameri (2000) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya menurut Sri Wilujeng (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kepuasan kerja yang diperoleh diharapkan kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai para karyawan. Tanpa adanya kepuasan kerja, karyawan akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka akibatnya kinerja karyawan menjadi rendah, sehingga tujuan perusahaan secara maksimal tidak akan tercapai. Sehingga dapat diketahui bahwa tidak hanya kemampuan karyawan saja yang diperlukan dalam bekerja tetapi juga motivasi dalam bekerjapun sangat mempengaruhi karyawan untuk kinerjanya lebih baik. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh para manajer/atasan untuk memotivasi karyawannya adalah dengan menciptakan kepuasan dalam bekerja agar tercapainya kinerja karyawan didalam perusahaan tersebut meskipun disadari bahwa hal itu tidak mudah.

2.7.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (X3)

Konsep tentang komitmen organisasi berkembang pada studi awal mengenai loyalitas individu yang diharapkan agar pada diri karyawan. Keterikatan kerja yang sangat erat merupakan suatu kondisi yang dirasakan para karyawan, sehingga menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimiliki. Menurut Steer (2006) suatu bentuk ikatan kerja yang kuat bukan bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan pelaksanaan tujuan organisasi. Berarti karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan melakukan segala usaha agar dapat mencapai tujuan organisasi. Apabila tujuan organisasi tercapai maka kinerja organisasi akan menjadi lebih baik.

2.7.4 Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai



(Sumber : Diolah oleh penulis)

Gambar 2.1

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

2.8 Hipotesis Penelitian

Terdapat 4(empat) pengujian hipotesis yang akan diuji dalam penelitian, yaitu:

H1 = Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT. JNE Express Across Nation.

H2 = Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. JNE Express Across Nation.

H3 = Terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai di PT. JNE Express Across Nation.

H4 = Terdapat pengaruh variabel motivasi kerja, variabel kepuasan kerja,dan variabel komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Perusahaan

3.1.1 Sejarah Singkat PT. JNE Across Express Nation

Jalur Nugraha Ekakurir atau biasa dikenal dengan JNE merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengiriman logistik yang berpusat di Jakarta. Dibawah nama resmi yang berlabel Tiki Jalur Nugraha Ekakurir adalah perusahaan pengiriman terbesar di Indonesia. Perusahaan ini pertama kali didirikan pada tanggal 26 November 1990 dengan nama PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir oleh Soeprpto Suparno. Pada awal berdirinya, perusahaan ini didirikan sebagai perintis salah satu divisi dari PT Citra van Titipan Kilat (TiKi). Tiki sendiri merupakan perusahaan pengiriman internasional.

Beberapa unit kegiatan yang dilakukan oleh JNE antara lain urusan kepabeaan, impor barang, dokumen serta pengantaran. Tak hanya melayani pangsa pasar domestik saja, JNE juga melayani urusan pengantaran barang dan dokumen dari luar negeri untuk masuk ke Indonesia.

Seiring dengan perkembangan usaha yang dicapai JNE, pada tahun 1991 perusahaan ini mulai melakukan perluasan wilayah layanannya.

JNE mulai memperluas jaringan hingga ke internasional dengan bergabung dengan asosiasi perusahaan-perusahaan yang bergerak dalam bidang yang sama dalam lingkup Asia yang dikenal dengan ACCA. Kelompok perusahaan pengiriman yang berpusat di Hong Kong tersebut selanjutnya memberikan kesempatan bagi JNE untuk "go international" atau berkembang hingga pelosok dunia.

Dalam pasar domestik, JNE dan Tiki (jaringan domestik) mampu mendapat keuntungan dalam kerasnya persaingan yang terjadi. Dengan itu, JNE mampu mengembangkan layanan logistik dan distribusi. Namun sayangnya, JNE dan Tiki mulai menunjukkan tanda-tanda adanya aroma persaingan di antara dua perusahaan ini. Dampaknya baik JNE dan Tiki mempunyai arah masing-masing dalam mengatur kendali perusahaannya.

3.1.2 Visi Perusahaan PT. JNE Across Express Nation

Menjadi perusahaan dengan standar internasional di bidang jasa distribusi yang mampu melayani kebutuhan segenap lapisan masyarakat dan dapat diterima menjadi tuan rumah di negeri sendiri.

3.1.3 Misi Perusahaan PT. JNE Express Across Nation

Misi perusahaan PT. JNE Express Nation antara lain sebagai berikut :

- Memadukan jasa pengiriman, kepabeanan, pergudangan, pendistribusian dalam satu sistem yang terintegrasi secara efektif dan fleksibel.
- Mendayagunakan jaringan dan infrastruktur yang dimiliki sebagai kontribusi pada proses perputaran roda ekonomi dengan didukung SDM yang profesional dan memiliki integritas moral yang tinggi.
- Memanfaatkan perkembangan teknologi informasi secara tepat guna.
- Mendorong pertumbuhan usaha yang berkesinambungan dalam rangka mencapai kesejahteraan karyawan dan senantiasa meningkatkan tanggung jawab sosial.

3.1.4 Kegiatan Usaha PT. JNE Express Across Nation

Ruang lingkup kegiatan usaha PT. JNE Express Across Nation adalah sebuah perusahaan besar yang melakukan kegiatan usaha di bidang ekspedisi pengiriman paket ke seluruh kota di wilayah Indonesia. PT. JNE Across Express Nation telah dipercaya masyarakat luas untuk mengirim paket barang maupun dokumen, penanganan kegiatan kepabeanan, impor kiriman barang. Karena persaingannya di

pasar domestik, PT. JNE Express Across Nation juga memusatkan untuk memperluas jaringan domestiknya. Dengan jaringan domestik yang dimilikinya, PT. JNE Express Across Natiion juga memperluas kegiatan usaha pelayanannya dengan logistik dan distribusi.

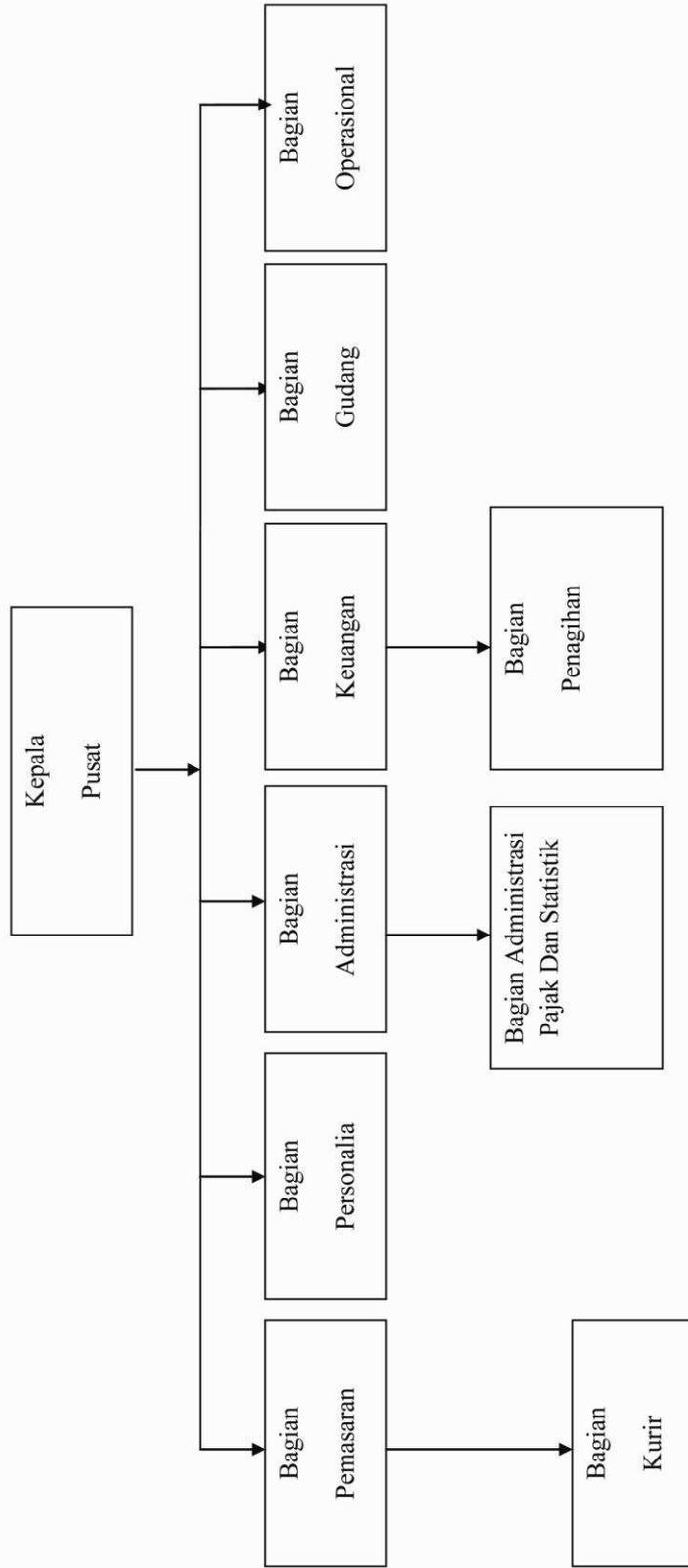
3.1.5 Struktur Organisasi

Organisasi merupakan suatu alat bagi manajemen untuk mencapai tujuan perusahaan, yakni dengan melakukan pembagian tugas dan wewenang. Baik buruknya struktur organisasi akan mempengaruhi kesuksesan dari manajemen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, struktur organisasi sangat diperlukan dalam menjalankan aktivitas organisasi sehari-hari. Setiap perusahaan mempunyai struktur organisasi yang berbeda. Hal itu tergantung dari jenis kegiatan operasi perusahaannya. Semakin berkembang kegiatan perusahaan maka semakin diperlukan pembagian kerja dan koordinasi yang baik dalam menunjang kelancaran operasi. PT. JNE Across Express Nation dalam kegiatan sehari-harinya didasarkan pada pola struktur.

Organisasi yang berbantuk garis, hal ini dapat dilihat dengan adanya wewenang dari pimpinan tertinggi yang mengalir secara langsung kepada bawahan yang memimpin unit organisasi menurut tata jenjang organisasi sedangkan para pekerja yang berada dalam unit organisasi akan menerima tugas dan petunjuk langsung dari masing-

masing pimpinan unit organisasi. Bagan struktur organisasi PT. JNE
Across Express Nation dapat dilihat pada gambar 3.1

Gambar 1.1
Struktur Organisasi PT. JNE Across Express Nation



(Sumber : PT. JNE Express Across Nation)

3.2 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan September 2015 - Januari 2016 bertempat di PT. JNE Express Across Nation dengan alamat Jl. Tomang Raya No.11 Jakarta Barat 11440.

3.3 Desain Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif bersesuaian dengan paradigma kuantitatif yaitu sebuah penyelidikan permasalahan yang terjadi pada manusia atau masyarakat yang didasarkan pada pengujian teori yang tersusun dari beberapa variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data menggunakan prosedur statistik (Jusuf Soewadji, 2012:51).

Jenis penelitian ini adalah menggunakan penelitian Causal Comparative yang merupakan penelitian untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat. Metode ini mencoba untuk menetapkan sebab-sebab atau alasan yang dimulai dari efek atau akibat variabel terikat (dependent variable) kemudian dicari causal penyebabnya atau variabel bebas (independent variable).

3.4 Variabel dan Skala Pengukuran

3.4.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012: 2). Menurut Sugiyono (2012:3), menyatakan bahwa variabel adalah konstruk (constructs) atau sifat yang akan dipelajari. Penelitian ini menggunakan 4 (empat) variabel yang terdiri dari 3 (tiga) variabel independen dan 1 (satu) variabel dependen.

1 Variabel Independen (X)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat), menurut (Sugiyono, 2012:4). Variabel bebasnya antara lain Motivasi kerja (X_1), Kepuasan kerja (X_2), dan Komitmen Organisasional (X_3).

2. Variable Dependen (Y), sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas menurut (Sugiyono, 2012:4). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).

3.4.2 Definisi Operasional Variabel

1. Definisi Operasional

Variabel definisi operasional adalah unsur-unsur penelitian atau semacam petunjuk pelaksanaan yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel. Definisi operasional variabel yang akan dilakukan dalam penelitian ini antara lain adalah :

Variabel Independen :

a. Variabel Motivasi Kerja (X1)

Menurut Stephen P. Robbins (2011) Motivasi kerja merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan dan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu .

b. Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Menurut Hasibuan (2010:202) kepuasan kerja adalah Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, kerja. Kepuasan kerja dinikmati oleh pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

c. Variabel Komitmen Organisasional (X3)

Menurut Stephen P.Robbins dalam edisi revisinya (2008:100) Mendefinisikan komitmen organisasional adalah sebagai keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Variabel Dependen :

a. Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Sedarmayanti (2011:260) Mengungkapkan bahwa kinerja pegawai merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Tabel 3.1

Tabel Definisi Variabel, Dimensi, Indikator, Dan Skala Pengukuran

Definisi Variabel	Dimensi Variabel	Indikator Variabel	Skala
Motivasi Kerja (X₁) Motivasi kerja merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk	1. Existance Needs.	1. Untuk memenuhi kebutuhan hidup. 2. Kehidupan terjamin.	Likert

<p>mencapai tujuan tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan dan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Stephen P. Robbins, (2011).</p>	<p>2. Relatedness Needs.</p> <p>3. Growth Needs.</p>	<p>1. Memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan rekan kerja.</p> <p>2. Memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan atasan.</p> <p>1. Setiap pekerjaan dihargai oleh atasan.</p> <p>2. Ide atau gagasan yang berkaitan dengan pekerjaan.</p>	
<p>Kepuasan Kerja (X₂) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, kerja. Kepuasan kerja dinikmati oleh pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan</p>	<p>1. Beban kerja.</p> <p>2. Gaji.</p>	<p>1. Pekerjaan memberikan rasa keberhasilan.</p> <p>2. Pekerjaan menarik.</p> <p>3. Melakukan sesuatu yang berharga dalam pekerjaan.</p> <p>1. Gaji sesuai dengan beban kerja.</p> <p>2. Perusahaan</p>	<p>Likert</p>

<p>luar pekerjaan. Hasibuan (2010:202)</p>	<p>3. Kenaikan jabatan.</p> <p>4. Rekan kerja.</p>	<p>memberikan gaji lebih baik dari pesaing.</p> <p>3. Gaji yang adil kepada karyawan.</p> <p>1. Puas dengan promosi yang adil.</p> <p>2. Perusahaan memberikan kesempatan untuk maju.</p> <p>3. Adanya kesempatan untuk dipromosikan.</p> <p>1. Rekan kerja selalu mendahulukan kepentingan bersama.</p> <p>2. Rekan kerja menyenangkan.</p> <p>3. Rekan kerja siap membantu saat dibutuhkan.</p>	
<p>Komitmen Organisasi (X₃) Komitmen organisasional adalah sebagai keadaan dimana seorang</p>	<p>1. Komitmen Afektif</p>	<p>1. Bahagia menghabiskan sisa karir di perusahaan.</p> <p>2. Bangga menjadi bagian dari</p>	<p>Likert</p>

<p>pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Stephen P. Robbins (2008: 100)</p>	<p>2. Komitmen berkelanjutan</p>	<p>perusahaan. 3. Memiliki keterikatan dengan perusahaan. 1. Bekerja di perusahaan merupakan kebutuhan. 2. Berat untuk meninggalkan perusahaan. 3. Kehidupan terganggu bila meninggalkan perusahaan.</p>	
<p>Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>1. Kuantitas hasil kerja. 2. Kualitas hasil kerja.</p>	<p>1. Mampu menyelesaikan semua pekerjaan. 2. Mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan. 1. Berhati-hati dalam bekerja. 2. Bekerja sesuai dengan standar kerja.</p>	<p>Likert</p>

	3. Ketepatan waktu.	1. Mampu menyelesaikan tugas tepat waktu. 2. Tidak menunda pekerjaan.	
	4. Sikap Kooperatif.	1. Mampu bekerja sama dengan baik. 2. Taat terhadap peraturan yang ada.	

3.4.3 Skala Pengukuran

Skala pengukuran adalah kesepakatan yang digunakan sebagai acuan atau tolak ukur untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada pada alat ukur sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data. (Ramli : 2011).

Skala Likert adalah skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai suatu gejala atau fenomena pendidikan. Dalam skala Likert terdapat dua bentuk pernyataan yaitu pernyataan positif yang berfungsi untuk mengukur sikap positif, dan pernyataan negative yang berfungsi untuk mengukur sikap negative objek sikap.

Jawaban dari setiap instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang dapat berupa kata-kata antara lain : sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju,

sangat tidak setuju ; selalu, sering, kadang-kadang, tidak pernah. Skala pengukuran yang digunakan peneliti sebagaimana Tabel 3.2 di bawah ini:

Tabel 3.2

Skala Pengukuran Likert

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

(Sumber : Nasution, 2012:62)

3.5 Metode Pengumpulan Data

Didalam memperoleh data dan informasi yang penulis butuhkan, maka teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.:

1. Riset lapangan (field research), yaitu dimana metode penelitian ini diperoleh langsung dari lokasi yang dijadikan sebagai objek penelitian dengan instrument penelitian menggunakan kuesioner.
2. Riset Kepustakaan (library research), yaitu metode pengumpulan data melalui kepustakaan dengan cara membaca, mempelajari buku-buku yang berkaitan dengan materi skripsi.

3.6 Jenis Data

3.6.1 Data Primer

Dimana penulis langsung mengajukan pertanyaan dengan kuesioner kepada karyawan PT. JNE Across Express Nation berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti.

3.6.2 Data sekunder

Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau pihak lain. Berisikan informasi dan teori-teori yang digunakan untuk mendukung penelitian yang dilakukan. Data ini didapat dari buku-buku, internet dan media lainnya.

3.7 Populasi dan Sampel

3.7.1 Populasi

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2012:119) menyatakan bahwa Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. JNE EXPRESS ACROSS NATION yang berjumlah 120 orang dan memberikan wawancara serta kuesioner kepada karyawan yang terdiri dari pria dan wanita yang berkisar antara umur 20-35 tahun dan mempunyai pendidikan minimal SMA,

dikarenakan tingkat pendidikan akan sangat mempengaruhi terhadap hasil yang diinginkan dalam penelitian ini.

3.7.2 Sampel

Tehnik pengambilan data sampel dalam penelitian ini menggunakan metode purposive sampling. Menurut Sugiyono (2012:117), purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan berdasarkan kriteria–kriteria atau pertimbangan tertentu. Hal ini dilakukan dengan cara mengambil subjek bukan didasarkan atas strata, random atau daerah tetapi didasarkan atas adanya tujuan tertentu. Dalam hal ini penulis mengambil sampel berdasarkan pengamatan terhadap karyawan PT. JNE EXPRESS ACROSS NATION. Dimana besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini ada 120 orang. Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{(1 + Ne^2)} \text{ jadi, } n = \frac{120}{(1 + 120 \times 0,05^2)} = 92,32$$

yang dibulatkan menjadi 92.

$$n = \text{jumlah elemen / anggota sampel}$$

$$N = \text{jumlah elemen / anggota populasi}$$

$$e = \text{error level (tingkat kesalahan) dalam signifikansi 5\% (0,05\%)}$$

Populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 120 orang dan presisi yang ditetapkan atau tingkat signifikansi 0,05, maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah : = 92,32 dibulatkan

menjadi 92. Jadi jumlah keseluruhan responden dalam penelitian ini adalah 92 orang.

3.8 Metode Analisa Data

1. Uji Instrument Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Validitas data penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat. “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen” (Misbahudin Iqbal Hasan, 2013:303). Validitas berkenaan dengan ketepatan alat ukur atau kuesioner, dalam penelitian ini item-item pertanyaan terlebih dahulu dihitung harga butir atau korelasinya dengan rumus yang dikemukakan oleh Pearson atau lebih dikenal dengan rumus Pearson Product Moment (r_{hitung}) (Misbahudin Iqbal Hasan, 2013:302), sebagai berikut :

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi

X = skor item X

Y = skor item Y

N = banyaknya sampel dalam penelitian

Dalam pengambilan keputusan

- a. Jika r_{hitung} positif serta $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir atau variable tersebut valid.
- b. Jika r_{hitung} tidak positif serta $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid.
- c. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, tapi bertanda negatif, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Pada perhitungan validitas penelitian ini penulis menggunakan bantuan software IBM SPSS Statistics22.0.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat ketepatan, ketelitian atau keakuratan sebuah instrument. (Misbahudin Iqbal Hasan, (2013:298). Uji reliabilitas item adalah uji statistik yang digunakan guna menentukan reliabilitas serangkaian item pertanyaan dalam keandalannya mengukur suatu variabel. Rumus *cronbach's alpha* dapat digunakan untuk mencari reliabilitas instrument yang skornya merupakan rentangan antara beberapa nilai atau berbentuk skala.

Rumusnya adalah :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

dimana

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

\sum_b^2 = Jumlah varians butir

σ_t^2 = Varians total

Dasar pengambilan keputusan (Sarjono dan Winda,2011:45) adalah sebagai berikut :

- a. Jika r alpha positif dan r alpha $> 0,60$, maka butir atau variabel tersebut reliable.
- b. Jika r alpha positif dan r alpha $< 0,60$, maka butir atau variabel tersebut tidak reliable.
- c. Jika r alpha $> 0,60$ tapi bertanda negatif, maka butir atau variabel tersebut tidak reliable.

Pada perhitungan reliabilitas penelitian ini penulis menggunakan bantuan software IBM SPSS Statistics21.0.

3.9 Uji Asumsi Klasik

Untuk menguji apakah persamaan garis regresi yang diperoleh linier dan bisa dipergunakan untuk melakukan peramalan, maka harus dilakukan uji asumsi klasik yaitu :

3.9.1 Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah (Ghozali,2013):

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

3.9.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas jika variabel bebas berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas = 0. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Menurut Imam Ghozali (2001:63-64) cara mendeteksi terhadap adanya multikolinearitas dalam model regresi adalah sebagai berikut :

1. Besarnya variabel inflation Factor (VIF), pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolineritas yaitu $VIF \leq 10$.
2. Besarnya Tolerance pedoman suau model regresi yang bebas Multikoneritas yaitu nilai Tolerance $\geq 0,1$.

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik (Ghozali, 2013). Sedangkan dasar

pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas adalah (Ghozali, 2013) :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah adalah angka nol pada sumbu Y, maka tidak ada heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

3.9.4 Uji Korelasi

Korelasi merupakan teknik analisis yang termasuk dalam salah satu teknik pengukuran asosiasi/hubungan (measures of association). Menurut Riduwan dan Kuncoro (2008:61), korelasi digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Rumus korelasi sederhana adalah:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r_{xy} : koefisien korelasi antara x dan y r_{xy}

N : Jumlah Subyek

X : Skor item

Y : Skor total

$\sum X$: Jumlah skor items

$\sum Y$: Jumlah skor total

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor item

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor total

Korelasi Pearson Product Moment (PPM) dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga ($-1 \leq r \leq +1$). Apabila nilai $r = -1$ artinya korelasi negatif sempurna; $r = 0$ artinya tidak ada korelasi; dan $r = 1$ berarti korelasinya sangat kuat.

3.10 Rancangan Pengujian Hipotesis

3.10.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (terikat) atas perubahan dari setiap peningkatan atau penurunan variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat. Rumus (Sugiyono, 2005:2251) :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

b₁, b₂, dan b₃ : Koefisiensi Regresi

X₁ : Motivasi Kerja

X₂ : Kepuasan Kerja

X₃ : Komitmen Organisasional

e : Error

3.10.2 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Untuk mengetahui “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai”, dengan keputusan uji adalah menggunakan uji parsial dengan rumus:

$$t_o = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r = nilai korelasi parsial

n = jumlah sampel

uji t antara variabel independen dengan variabel dependen menggunakan keputusan uji sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak , ada pengaruh signifikan.

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima ada pengaruh signifikan.

3.10.3 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel independen (X_1 , X_2 dan X_3) secara simultan dengan variabel dependen (Y) yakni : Motivasi Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Komitmen Organisasional (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan menggunakan rumus:

$$F = \frac{R^2(N - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

Dimana :

F : Harga garis korelasi

N : Cacah kasus

m : Cacah predictor

R : Koefisien korelasi antara kriterium dengan predictor.

Menentukan F_{tabel} dan F_{hitung} dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$)

- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansinya $< 0,05$ maka masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

b) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikansinya $>0,05$ maka masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Penentuan nilai kritis dari F_{hitung} dilanjutkan dikonsultasikan dengan F_{tabel} . Untuk derajat bebas (DK) pembilangan 2 dan derajat kebebasan penyebut $(n-k-1)$ tingkat signifikannya (α) 5% maupun 1%. Untuk mempermudah pengerjaan digunakan analisis SPSS 21.0 for Windows dalam setiap pengujian.

3.10.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat berapa persen dari variasi variabel dependen dapat diterangkan oleh variasi dari variabel independent. (Moh Nazir, 1999).

$$R^2 = \frac{b_{1\Sigma}X_1Y + b_{2\Sigma}X_2Y + b_{3\Sigma}X_3Y}{Y^2}$$

Keterangan :

R^2 = Besar Koefisien Determinasi

b = Slope garis estiasi yang paling baik (Best Fitting)

X = Nilai Variabel X

Y = Nilai Variabel Y

BAB IV

ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penyebaran Kuesioner

Lokasi tempat dimana penulis melaksanakan penelitian adalah di PT. JNE Express Across Nation yang bergerak dalam bidang jasa pengiriman logistik yang berpusat di Jakarta. Penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober 2015 sampai dengan Desember 2015. Sesuai dengan rencana, peneliti ingin memperoleh sampel sasaran minimal sebesar 92. Setiap responden di beri lembar kuesioner untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang telah di sediakan. Dari keseluruhan kuisioner yang berjumlah 92 eksemplar. Seperti ditunjukkan pada table 4.1. Kuesioner yang kembali dalam keadaan utuh sebanyak 92 eksemplar (response rate 100%), sebanyak 92 kuesioner dapat digunakan untuk diolah karena memenuhi, dan semua jawaban dapat di jawab baik oleh responden. Dan tidak terdapat kuesioner yang pengisiannya tidak lengkap atau kuesioner dalam keadaan kosong / tidak diisi. Karena penentuan sampel dilakukan dengan terlebih dahulu memastikan bahwa responden adalah karyawan atau pegawai yang bekerja di PT. JNE Express Across Nation.

Tabel 4.1

Hasil penyebaran kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebar	92
Kuesioner yang kembali dalam keadaan utuh	92
(Response rate)	100 %
Kuesioner yang tidak kembali	-
Kuesioner yang kembali tapi pengisiannya tidak lengkap	-
Kuesioner yang kembali tapi tidak diisi	-
Kuesioner yang layak dianalisis	92

Sumber : Output SPSS Ver. 21.00, 2016

4.2 Profil Responden

Gambaran umum mengenai profil responden yang menjadi subyek dalam penelitian ini ditunjukkan pada table 4.1. Responden dalam penelitian ini adalah para karyawan di PT. JNE Express Across Nation mengenai motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional. Profil responden tersebut terdiri dari jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir.

Tabel 4.2

Profil Dan Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Profil Dan Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	59	64.1	64.1	64.1
Wanita	33	35.9	35.9	100.0
Total	92	100.0	100.0	

Tabel 4.3

Profil Dan Identitas Responden Berdasarkan Usia

Profil Dan Identitas Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 Tahun	25	27.2	27.2	27.2
21-30 Tahun	45	48.9	48.9	76.1
> 35 Tahun	22	23.9	23.9	100.0
Total	92	100.0	100.0	

Tabel 4.4

Profil Dan Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Profil Dan Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	58	63.0	63.0	63.0
D3	7	7.6	7.6	70.7
S1	25	27.2	27.2	97.8
S2	2	2.2	2.2	100.0
Total	92	100.0	100.0	

Sumber : Output SPSS Ver. 21.00, 2016

Setelah dilakukan penelitian, profil responden tersebut dapat dilaporkan bahwa :

1. Dalam profil dan identitas responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel 4.2, mayoritas responden adalah pria yaitu 59 orang atau (64,1 %), sedangkan responden wanita yaitu 33 orang atau (35,9%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden pria lebih banyak mendominasi yang bekerja di PT. JNE Express Across Nation dibandingkan dengan responden wanita. Hal ini dikarenakan tenaga kerja pria lebih banyak dibutuhkan daripada tenaga kerja wanita untuk masing - masing spesifikasi pekerjaan yang dilakukan di PT. JNE Across Express Nation.
2. Dalam profil dan identitas responden berdasarkan usia pada tabel 4.3, responden dengan tingkat usia 20 tahun adalah 25 orang dengan persentase 27,2%, kemudian responden dengan tingkat usia 21-30 tahun adalah 45 orang dengan persentase 48,9%, dan yang terakhir responden dengan tingkat usia > 35 tahun adalah 22 orang dengan persentase 23,9%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat usia antara 21-30 tahun adalah usia yang produktif bagi karyawan yang bekerja di PT. JNE Across Express Nation.
3. Dalam profil dan identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir pada tabel 4.4, responden dengan latar belakang pendidikan terakhir SLTA yaitu sebanyak 58 orang atau (63,0%), kemudian responden

dengan latar belakang pendidikan terakhir D3 yaitu sebanyak 7 orang atau (7,6%), lalu responden dengan latar belakang pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 25 orang atau (27,2%), dan yang terakhir responden dengan latar belakang pendidikan terakhir S2 yaitu hanya sebanyak 2 orang atau (2,2%). Hal ini membuktikan bahwa responden dengan latar belakang pendidikan sebagai SLTA lebih banyak dan direkrut untuk bekerja di PT. JNE Express Across Nation.

4.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan 92 eksemplar kuesioner yang telah terstandarisasi (standardized). Untuk variabel motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap variabel kinerja diukur dengan menggunakan kuesioner, masing-masing dengan 6 item pernyataan untuk variabel motivasi, 12 item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja, 6 item pernyataan untuk variabel komitmen organisasional, dan 8 item pernyataan untuk variabel kinerja. Dengan demikian, keseluruhan pernyataan sebanyak 32 item pernyataan. Perhitungan validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS 21.00 for Windows.

4.3.1 Uji Validitas

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (nilai Corrected Item - Total Correlation pada output Cronbach Alpha) dengan nilai r_{tabel} untuk degree of freedom (df) = n - k, dalam hal ini n

merupakan jumlah sampel dan k merupakan jumlah variabel independen. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) = 92 dan besarnya df dapat dihitung $92 - 3 = 89$, dengan $df = 89$ dan $\alpha = 0,05$ didapat r_{tabel} dengan uji dua sisi = 0,206. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan bernilai positif, maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Ghazali, dalam Akbar (2010). Hasil uji validitas pada indikator-indikator penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 4.5 berikut ini :

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas

Variabel	Kode Item	r_{hitung}	Kondisi	r_{tabel}	Kriteria
Motivasi (X₁)	X_{1.1}	0,815	>	0,206	Valid
	X_{1.2}	0,865	>	0,206	Valid
	X_{1.3}	0,848	>	0,206	Valid
	X_{1.4}	0,808	>	0,206	Valid
	X_{1.5}	0,851	>	0,206	Valid
	X_{1.6}	0,870	>	0,206	Valid
Kepuasan Kerja (X₂)	X_{2.1}	0,507	>	0,206	Valid
	X_{2.2}	0,565	>	0,206	Valid
	X_{2.3}	0,640	>	0,206	Valid
	X_{2.4}	0,666	>	0,206	Valid
	X_{2.5}	0,561	>	0,206	Valid
	X_{2.6}	0,525	>	0,206	Valid
	X_{2.7}	0,629	>	0,206	Valid

	X_{2,8}	0,714	>	0,206	Valid
	X_{2,9}	0,538	>	0,206	Valid
	X_{2,10}	0,557	>	0,206	Valid
	X_{2,11}	0,615	>	0,206	Valid
	X_{2,12}	0,572	>	0,206	Valid
Komitmen Organisasi (X3)	X_{3,1}	0,847	>	0,206	Valid
	X_{3,2}	0,866	>	0,206	Valid
	X_{3,3}	0,891	>	0,206	Valid
	X_{3,4}	0,824	>	0,206	Valid
	X_{3,5}	0,719	>	0,206	Valid
	X_{3,6}	0,715	>	0,206	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y_{1,1}	0,553	>	0,206	Valid
	Y_{1,2}	0,589	>	0,206	Valid
	Y_{1,3}	0,528	>	0,206	Valid
	Y_{1,4}	0,538	>	0,206	Valid
	Y_{1,5}	0,561	>	0,206	Valid
	Y_{1,6}	0,566	>	0,206	Valid
	Y_{1,7}	0,584	>	0,206	Valid
	Y_{1,8}	0,611	>	0,206	Valid

Sumber: Output SPSS Ver. 21.00, 2016

4.3.2 Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Ghazali dalam Akbar (2006). Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam suatu gejala/kejadian. Reliabilitas dimaksudkan untuk menunjukkan tentang sifat suatu alat ukur apakah cukup akurat, stabil atau konsisten dalam mengukur apa

yang ingin diukur. Perhitungan dilakukan dengan bantuan program SPSS 21,0 dengan menggunakan metode konsistensi internal melalui teknik analisis varian dari Alpha Cronbach ($\alpha > 60\%$). Dari tabel Reliabilitas skala masing-masing konstruk dalam penelitian ini ditunjukkan dengan koefisien *Cronbach's alpha* sebesar **0,91** untuk Motivasi, **0,82** untuk Kepuasan Kerja, **0,90** untuk Komitmen Organisasional, **0,69** untuk Kinerja. Secara umum, hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini relatif lebih baik jika dibanding dengan hasil uji reliabilitas penelitian sebelumnya. Hasil uji reliabilitas terhadap semua konstruk dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6

Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kondisi	R _{alpha} tabel (0,60)	Status
Motivasi (X1)	0,91	>	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,82	>	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasional (X3)	0,90	>	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,69	>	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS Ver 21.00, 2016

Berdasarkan pengujian pada tabel uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel mempunyai Cronbach Alpha $> 0,06$ (60%) maka

dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini adalah **reliabel**.

4.4 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dimaksudkan untuk mengenali pola data, merangkum informasi yang terdapat dalam data. Tabel 4.5 menyajikan statistik deskriptif yang terdiri dari mean, standard deviation, dan korelasi antar variabel.

Tabel 4.7

Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi	92	3	5	4.03	.670
Kepuasan Kerja	92	2	5	3.73	.757
Komitmen Organisasional	92	1	5	3.90	.742
Kinerja	92	24	40	31.79	2.881
Valid N (listwise)	92				

Sumber : Output SPSS Versi 21.00, 2016

Bedasarkan data tabel 4.5, dapat diketahui bahwa jawaban responden terhadap variabel motivasi (X1) mempunyai skor total minimum **3** dan skor total maksimum **5**. Rata-rata skor total responden **4,03** dengan standar deviasi **0,670**. Standar deviasi merupakan salah satu ukuran untuk penyebaran data

dari rata-ratanya. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat penyebaran data dari total skor rata-rata adalah **4,03**.

Skor total jawaban responden pada tabel 4.5 diatas bahwa variabel kepuasan kerja (X2) mempunyai skor minimum **2** dan skor total maksimum **5**. Rata-rata skor total responden **3,73** dengan standar deviasi **0,757**. Standar deviasi merupakan salah satu ukuran untuk penyebaran data dari rata-ratanya. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat penyebaran data dari total skor rata-rata adalah **3,73**.

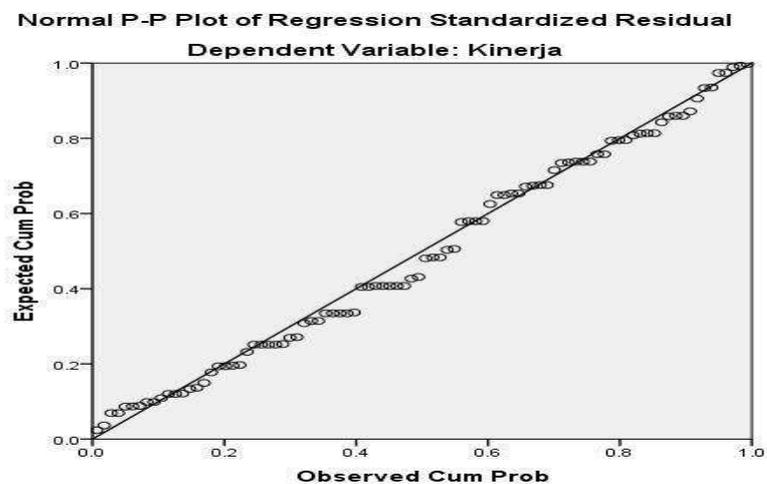
Skor total jawaban responden pada tabel 4.5 diatas bahwa variabel komitmen organisasional (X3) mempunyai skor minimum **1** dan skor total maksimum **5**. Rata-rata skor total responden **3,90** dengan standar deviasi **0,742**. Standar deviasi merupakan salah satu ukuran untuk penyebaran data dari rata-ratanya. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat penyebaran data dari total skor rata-rata adalah **0,742**.

Skor total jawaban responden pada tabel 4.5 diatas bahwa variabel kinerja (Y) mempunyai skor minimum **24** dan skor total maksimum **40**. Rata-rata skor total responden **31,79** dengan standar deviasi **2,881**. Standar deviasi merupakan salah satu ukuran untuk penyebaran data dari rata-ratanya. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat penyebaran data dari total skor rata-rata adalah **31,79**

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan pengujian grafik P-P Plot untuk pengujian residual model regresi yang tampak pada gambar 4.1 berikut.



Sumber : Output SPSS Versi 21.00, tahun 2016

Gambar 4.1

Uji Normalitas

Grafik normal probability plot menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi pada tabel 4.1 telah memenuhi asumsi uji normalitas.

4.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel (Ghozali, 2001). Untuk dapat menentukan apakah terdapat multikolinearitas dalam model regresi pada penelitian ini adalah dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance serta menganalisis matrix korelasi variabel-variabel bebas. Adapun nilai VIF dapat dilihat pada tabel 4.8 dibawah ini :

Tabel 4.8
Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	25.927	2.253		-11.505	.000		
	Motivasi	2.417	.370	.563	6.535	.000	.940	1.064
	Kepuasan Kerja	-.442	.346	-.116	-1.278	.205	.842	1.187
	Komitmen Organisasional	-.572	.344	-.147	-1.661	.100	.885	1.130

a. Dependent Variable: Kinerja

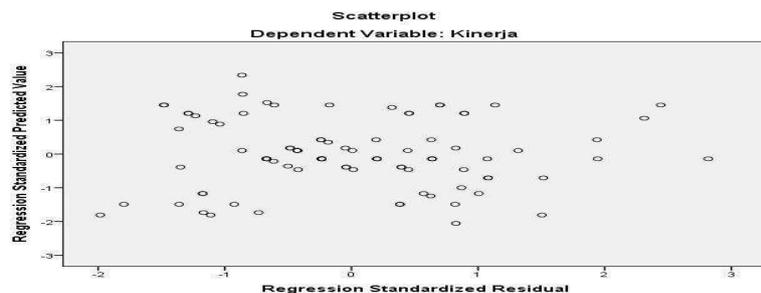
Sumber : Output SPSS Versi 21.00, tahun 2016

Tabel 4.8 terlihat bahwa tidak ada variabel yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai tolerance yang lebih kecil dari 10%, yang berarti bahwa tidak terdapat korelasi antar variabel bebas yang lebih besar dari 95%. Sedangkan dari matrix korelasi variabel independen, terlihat dari tabel 4.8, bahwa variabel bebas yang memiliki korelasi tertinggi adalah kepuasan kerja (X_2) dengan komitmen organisasional

(X_3) dengan nilai korelasi 33,8%. Nilai korelasi tersebut masih dapat ditolerir karena dibawah 66,2%. Sehingga dari hal-hal tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali,2001). Cara mendeteksinya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik Scatterplot antara ZRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-standardiized (Ghozali,2001). Uji heteroskedastisitas menghasilkan grafik pola penyebaran titik (scatterplot) seperti tampak pada Gambar 4.2 berikut :



Sumber : Output SPSS Versi 21.00, tahun 2016

Gambar 4.2

Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu atau tidak ada pola yang jelas serta titik-

titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian, asumsi-asumsi normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas dalam model regresi dapat dipenuhi dari model ini.

4.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS for Windows versi 21.0. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9

Ringkasan Hasil Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.927	2.253				
	Motivasi	2.417	.370	.563	.635	.940	1.064
	Kepuasan Kerja	-.442	.346	-.116	.278	.842	1.187
	Komitmen Organisasional	-.572	.344	-.147	.166	.885	1.130

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS Versi 21.00, tahun 2016

Dari hasil tersebut apabila ditulis dalam bentuk standardized dari persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 25,927 + 2,417 X_1 - 0,442 X_2 - 0,572X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja.

X1 = Variabel Motivasi.

X2 = Variabel Kepuasan Kerja.

X3 = Variabel Komitmen Organisasional

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Koefisien konstanta sebesar 25,927 dengan nilai positif dapat diartikan bahwa kinerja akan bernilai 25,927 apabila diasumsikan masing - masing variabel motivasi, variabel kepuasan kerja, dan variabel komitmen organisasional diabaikan.
- 2) Variabel Motivasi (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 2,417. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa variabel motivasi berhubungan positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika setiap kenaikan satu persen variabel motivasi, dengan asumsi variabel lain tetap maka akan menaikkan kinerja sebesar 2,417.
- 3) Variabel kepuasan kerja (X2) memiliki koefisien regresi sebesar -0,442. Nilai koefisien regresi negatif menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berhubungan negatif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika setiap kenaikan satu persen variabel kepuasan kerja, dengan asumsi variabel lain tetap maka akan menurunkan kinerja sebesar -0,442.

- 4) Variabel komitmen organisasional (X3) memiliki koefisien regresi sebesar -0,572. Nilai koefisien regresi negatif menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional berhubungan negatif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika setiap kenaikan satu persen variabel komitmen organisasional, dengan asumsi variabel lain tetap maka akan menurunkan variabel kinerja sebesar -0,572.

4.6.1 Pengujian Hipotesis Secara Uji t (Uji Parsial)

Uji statistics t atau uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja, jika pada kolom sig. < dari probabilitas = 0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t tabel dihitung dari 2-tailed $\alpha : 0,05/2 = 0,025$, $df = n-k-1$ (n = jumlah sample dalam penelitian; k = jumlah variabel independen) = $92-3-1 = 88$, sehingga diperoleh nilai t tabel = 1,662. Rancangan hipotesis parsial yang telah disusun oleh peneliti di bab sebelumnya sebagai berikut :

Hipotesis 1 :

Ha1 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Hipotesis 2 :

Ha2 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Hipotesis 3 :

Ha3 : Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja.

Kriteria pengujian :

- a. Jika $-t \text{ tabel} < t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima.
- b. Jika $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak.

Menentukan tingkat signifikansi (α) yaitu sebesar 5 % dapat dilakukan berdasarkan nilai probabilitas, dengan cara pengambilan keputusan adalah :

- a. Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak (signifikan).
- b. Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima (tidak signifikan).

Tabel 4.10

Tabel Hasil Pengujian Hipotesis Secara Uji Parsial (Uji-T)

Pengujian ini ditujukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individu) terhadap variabel dependen :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1. (Constant)	25.927	2.253		11.505	.000		
Motivasi	2.417	.370	.563	6.535	.000	.940	1.064
Kepuasan Kerja	-.442	.346	-.116	-1.278	.205	.842	1.187
Komitmen Organisasional	-.572	.344	-.147	-1.661	.100	.885	1.130

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS Versi 21.00, Tahun 2016

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari tabel 4.10 di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi (X1), t hitung yang diperoleh adalah sebesar 6,535, jadi t hitung $6,535 > t$ tabel 1,662 dan memiliki Sig. 0,000 ($0,000 < 0,05$) yang lebih kecil dari 0,05. Maka H01 ditolak dan Ha1 diterima. Jadi, variabel motivasi berpengaruh secara signifikan pada variabel kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kemungkinan besar mempengaruhi variabel kinerja secara parsial.
2. Variabel kepuasan kerja (X2), t hitung yang diperoleh adalah sebesar -1,278, jadi t hitung $-1,278 < t$ tabel 1,662 dan memiliki Sig. 0,205 ($0,205 > 0,05$) yang lebih besar dari 0,05. Maka H02 diterima dan Ha2 ditolak. Jadi, variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan pada variabel kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja kemungkinan besar tidak mempengaruhi variabel kinerja secara parsial.
3. Variabel komitmen organisasional (X3), t hitung yang diperoleh adalah sebesar -1,661 jadi t hitung $-1,661 < t$ tabel 1,662 dan memiliki Sig. 0,100 ($0,100 > 0,05$) yang lebih besar dari 0,05. Maka H03 diterima dan Ha3 ditolak. Jadi, variabel komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan pada variabel kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional kemungkinan besar tidak mempengaruhi variabel kinerja secara parsial.

4.6.2 Pengujian Hipotesis Secara Uji F (Uji Simultan)

Hasil perhitungan parameter model regresi secara bersama-sama diperoleh pada Tabel 4.11 berikut ini :

Tabel 4.11

Hasil Analisis Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	292.087	3	97.362	18.506	.000 ^b
	Residual	462.989	88	5.261		
	Total	755.076	91			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Motivasi, Kepuasan Kerja

Sumber : Output SPSS Versi 21.00, tahun 2016

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Hasil uji F dapat dilihat pada Lampiran F. Dikaitkan dengan hipotesis yang diajukan, yaitu:

- $H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$ berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi, variabel kepuasan kerja, dan variabel komitmen organisasional terhadap variabel kinerja.
- $H_a : b_1, b_2, b_3 > 0$ berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi, variabel kepuasan kerja, dan variabel komitmen organisasional terhadap variabel kinerja.
- Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} = 18.506 > F_{tabel}$

= 3,950 dengan signifikansi sebesar 0,03 Sig.< 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi, variabel kepuasan kerja, dan variabel komitmen organisasional secara bersama-sama atau secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. JNE Express Across Nation, Tbk.

4.7 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2001). Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.12 dibawah ini:

Tabel 4.12

Tabel Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622 ^a	.387	.366	2.294

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Motivasi, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS Versi 21.00, tahun 2016

Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 20 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 38,7. Hal ini berarti 38,7% kinerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, variabel kepuasan kerja, dan variabel komitmen organisasional sedangkan

sisanya yaitu 61,3% kinerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.8 Pembahasan dan Interpretasi

4.8.1 Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal mencapai tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaanya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya.

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t – hitung) yang telah diteliti bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian hal ini tidak sesuai dengan teori tersebut. Diasumsikan variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4.8.2 Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Tanpa adanya kepuasan kerja, karyawan akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka akibatnya kinerja karyawan menjadi rendah, sehingga tujuan perusahaan secara maksimal tidak akan tercapai. Sehingga dapat diketahui bahwa tidak hanya kemampuan karyawan saja yang diperlukan dalam bekerja tetapi juga motivasi dalam

bekerjapun sangat mempengaruhi karyawan untuk kinerjanya lebih baik. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh para manajer/atasan untuk memotivasi karyawannya adalah dengan menciptakan kepuasan dalam bekerja agar tercapainya kinerja karyawan didalam perusahaan tersebut meskipun disadari bahwa hal itu tidak mudah.

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t – hitung) yang telah diteliti bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian hal ini tidak sesuai dengan teori tersebut. Diasumsikan variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4.8.3 Variabel Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen organisasional adalah sebagai keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Berarti karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan melakukan segala usaha agar dapat mencapai tujuan organisasi. Apabila tujuan organisasi tercapai maka kinerja organisasi akan menjadi lebih baik.

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t – hitung) yang telah diteliti bahwa variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian hal ini tidak sesuai dengan teori tersebut. Diasumsikan variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4.9 Hasil Penelitian Dengan Penelitian Sebelumnya

4.9.1 Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil uji parsial penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Dari hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Guritno, B dan Waridin (2005) dan Edy (2008) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.9.2 Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil uji parsial penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dari hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Guritno, B dan Waridin (2005) dan Supriyanto dan Mahmud (2011) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.9.3 Variabel Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil uji parsial penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dari hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Supriyanto dan Mahmud (2011) dan Suwardi, Joko Utomo (2011) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari variabel motivasi, variabel kepuasan kerja, dan variabel komitmen organisasional secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pada PT. JNE Express Across Nation. Dan hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. JNE Express Across Nation, Tbk.
- 2) Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. JNE Express Across Nation, Tbk.
- 3) Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. JNE Express Across Nation, Tbk.
- 4) Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa variabel motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. JNE Express Across Nation, Tbk.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini mempunyai beberapa kelemahan, antara lain:

- 1) Keterbatasan dan ketersediaan data dalam penelitian ini adalah hanya menggunakan 4 konsep penilaian, yaitu variabel motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja. Oleh sebab itu, disarankan untuk penelitian selanjutnya, perlu menambah variabel lainnya yang memungkinkan dapat mempengaruhi harga saham (menggunakan variabel lainnya yang lebih luas untuk mempengaruhi kinerja).
- 2) Hasil penelitian ini tidak dapat digunakan untuk melihat kecenderungan dalam jangka panjang. Oleh sebab itu disarankan untuk penelitian selanjutnya, dapat dilanjutkan dengan menggunakan periode waktu penelitian yang lebih panjang sehingga hasil yang diperoleh dapat diketahui validitasnya.
- 3) Dalam penelitian yang berikutnya agar lebih memperbanyak sample penelitian yang berbeda dan lebih luas agar memperoleh hasil yang dapat digeneralisasikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan M.S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit : PT.Remaja Rosda Karya, Bandung
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sugiyono.(2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis L. Robert-John H. Jackson. (2011). *Human Resources Management* 10th ed. Jakarta. Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). *Principles of Human Resource Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning
- Dessler, Gary. (2009). *Manajemen SDM buku 1*. Jakarta : Indeks
- Wibowo (2012). *Manajem Kinerja (Edisi ke3*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Sandili Samsudin (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : CV Pustaka Setia.
- Robbins, Stephen P dan Timothy. A Judge (2008). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Jakarta : Salemba Empat
- Mondy. R. Wayne. (2010). *Human Resources Management Eleventh Edition*. New Jersey. Prentice Hall
- Ghozali. Imam. (2013). *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT.Refika Aditama.

- Guritno, B. dan Waridin 2005 **“Pengaruh Presepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”**. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Edy 2008. **“Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat.”**. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol 2. (No.3) Hal 160
- Supriyani dan Mahmud. 2011. **“Membangun Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pada PT. ASTRA INTERNATIONAL DI SEMARANG.**Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro. Vol.13 No.1
- Muhammad Rizki Nur Kurniawan 2011.**“Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik.”** .Fakultas Ekonimi Universitas Diponogoro Hal 1-29. Vol.35 No.2
- Suwardi, Joko Utomo 2011. **“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Oganisasional Terhadap Kinerja Pegawai.** Jurnal Analisi Manajemen ISSM:14411-1799 Vol.5 No.1 JULI 2011

LAMPIRAN

A. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas Motivasi (X1)

Correlations								
		Motivasi Pernyataan 1	Motivasi Pernyataan 2	Motivasi Pernyataan 3	Motivasi Pernyataan 4	Motivasi Pernyataan 5	Motivasi Pernyataan 6	Skor Total Motivasi
Motivasi Pernyataan 1	Pearson Correlation	1	.584**	.670**	.597**	.620**	.623**	.815**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92
Motivasi Pernyataan 2	Pearson Correlation	.584**	1	.695**	.671**	.706**	.600**	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92
Motivasi Pernyataan 3	Pearson Correlation	.670**	.695**	1	.570**	.661**	.594**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92
Motivasi Pernyataan 4	Pearson Correlation	.597**	.671**	.570**	1	.637**	.475**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92
Motivasi Pernyataan 5	Pearson Correlation	.620**	.706**	.661**	.637**	1	.595**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92
Motivasi Pernyataan 6	Pearson Correlation	.623**	.600**	.594**	.475**	.595**	1	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	92	92	92	92	92	92	92
Skor Total Motivasi	Pearson Correlation	.815**	.865**	.848**	.808**	.851**	.770**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	92	92	92	92	92	92	92

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Uji Validitas kepuasan Kerja (X2)

Correlations														
		Pernyataan Kepuasan Kerja 1	Pernyataan Kepuasan Kerja 2	Pernyataan Kepuasan Kerja 3	Pernyataan Kepuasan Kerja 4	Pernyataan Kepuasan Kerja 5	Pernyataan Kepuasan Kerja 6	Pernyataan Kepuasan Kerja 7	Pernyataan Kepuasan Kerja 8	Pernyataan Kepuasan Kerja 9	Pernyataan Kepuasan Kerja 10	Pernyataan Kepuasan Kerja 11	Pernyataan Kepuasan Kerja 12	Skor Total Pernyataan Kepuasan Kerja
Pernyataan Kepuasan Kerja 1	Pearson Correlation	1	.622**	.343**	.327**	.402**	-.038	.310**	.165	.069	.161	-.138	.093	.507**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.001	.000	.719	.003	.115	.515	.125	.190	.378	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Pernyataan Kepuasan Kerja 2	Pearson Correlation	.622**	1	.349**	.374**	.439**	-.115	.367**	.280**	.113	.176	.158	.026	.565**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.000	.277	.000	.007	.285	.093	.132	.805	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Pernyataan Kepuasan Kerja 3	Pearson Correlation	.343**	.349**	1	.428**	.513**	.260**	.175	.315**	.436**	.168	.338**	.382**	.640**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001		.000	.000	.012	.095	.002	.000	.114	.001	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Pernyataan Kepuasan Kerja 4	Pearson Correlation	.327**	.374**	.428**	1	.360**	.370**	.385**	.346**	.245**	.315**	.324**	.354**	.666**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.018	.002	.002	.001	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Pernyataan Kepuasan Kerja 5	Pearson Correlation	.402**	.439**	.513**	.360**	1	.129	.323**	.257**	.267**	.051	.187	.179	.561**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.219	.002	.014	.010	.629	.075	.088	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Pernyataan Kepuasan Kerja 6	Pearson Correlation	-.038	-.115	.260**	.370**	.129	1	.237**	.514**	.271**	.374**	.349**	.559**	.535**
	Sig. (2-tailed)	.719	.277	.012	.000	.219		.023	.000	.009	.000	.001	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Pernyataan Kepuasan Kerja 7	Pearson Correlation	.310**	.367**	.175	.385**	.323**	.237**	1	.600**	.155	.431**	.251**	.111	.629**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.095	.000	.002	.023		.000	.140	.000	.016	.291	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Pernyataan Kepuasan Kerja 8	Pearson Correlation	.165	.280**	.315**	.346**	.257**	.514**	.600**	1	.278**	.391**	.411**	.347**	.714**
	Sig. (2-tailed)	.115	.007	.002	.001	.014	.000	.000		.007	.000	.000	.001	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Pernyataan Kepuasan Kerja 9	Pearson Correlation	.069	.113	.439**	.439**	.267**	.271**	.155	.278**	1	.133	.518**	.431**	.538**
	Sig. (2-tailed)	.515	.285	.000	.019	.010	.009	.140	.007		.208	.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Pernyataan Kepuasan Kerja 10	Pearson Correlation	.161	.176	.168	.315**	.051	.374**	.431**	.391**	.133	1	.296**	.289**	.557**
	Sig. (2-tailed)	.125	.093	.114	.002	.629	.000	.000	.000	.206	.000	.004	.006	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Pernyataan Kepuasan Kerja 11	Pearson Correlation	.138	.158	.339**	.324**	.187	.348**	.251**	.411**	.516**	.295**	1	.497**	.615**
	Sig. (2-tailed)	.190	.132	.001	.002	.075	.001	.016	.000	.000	.004	.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Pernyataan Kepuasan Kerja 12	Pearson Correlation	.093	.026	.382**	.354**	.179	.508**	.111	.347**	.431**	.285**	.497**	1	.572**
	Sig. (2-tailed)	.378	.805	.000	.001	.088	.000	.291	.001	.000	.006	.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Skor Total Pernyataan Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.507**	.565**	.640**	.666**	.561**	.525**	.629**	.714**	.538**	.557**	.615**	.572**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Uji Validitas Komitmen Organisasional (X3)

Correlations

		Pernyataan Komitmen Organisasional 1	Pernyataan Komitmen Organisasional 2	Pernyataan Komitmen Organisasional 3	Pernyataan Komitmen Organisasional 4	Pernyataan Komitmen Organisasional 5	Pernyataan Komitmen Organisasional 6	Skor Total Pernyataan Komitmen Organisasional
Pernyataan Komitmen Organisasional 1	Pearson Correlation	1	.684**	.705**	.689**	.502**	.519**	.847**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92
Pernyataan Komitmen Organisasional 2	Pearson Correlation	.684**	1	.772**	.673**	.535**	.466**	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92
Pernyataan Komitmen Organisasional 3	Pearson Correlation	.705**	.772**	1	.682**	.531**	.574**	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92
Pernyataan Komitmen Organisasional 4	Pearson Correlation	.689**	.673**	.682**	1	.485**	.477**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92
Pernyataan Komitmen Organisasional 5	Pearson Correlation	.502**	.535**	.531**	.485**	1	.560**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92
Pernyataan Komitmen Organisasional 6	Pearson Correlation	.519**	.466**	.574**	.477**	.560**	1	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	92	92	92	92	92	92	92
Skor Total Pernyataan Komitmen Organisasional	Pearson Correlation	.847**	.866**	.891**	.824**	.719**	.715**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	92	92	92	92	92	92	92

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. Uji Validitas Kinerja (Y)

Correlations

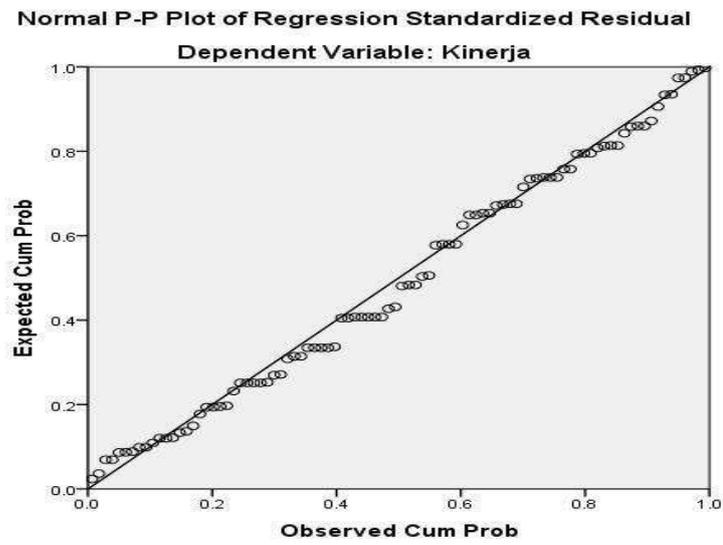
		Kinerja Pernyataan 1	Kinerja Pernyataan 2	Kinerja Pernyataan 3	Kinerja Pernyataan 4	Kinerja Pernyataan 5	Kinerja Pernyataan 6	Kinerja Pernyataan 7	Kinerja Pernyataan 8	Skor Total Kinerja
Kinerja Pernyataan 1	Pearson Correlation	1	.500**	.128	.262	.339**	.194	.182	.019	.553**
	Sig. (2-tailed)		.000	.223	.012	.001	.064	.082	.854	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Kinerja Pernyataan 2	Pearson Correlation	.500**	1	.128	.455**	.198	.033	.212	.080	.589**
	Sig. (2-tailed)	.000		.222	.000	.059	.756	.042	.449	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Kinerja Pernyataan 3	Pearson Correlation	.128	.128	1	.031	.264*	.504**	-.015	.362**	.528**
	Sig. (2-tailed)	.223	.222		.773	.011	.000	.890	.001	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Kinerja Pernyataan 4	Pearson Correlation	.262	.455**	.031	1	.038	.211	.337**	.064	.538**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.773		.721	.043	.001	.547	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Kinerja Pernyataan 5	Pearson Correlation	.339**	.198	.264*	.038	1	.178	.166	.394**	.561**
	Sig. (2-tailed)	.001	.059	.011	.721		.089	.114	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Kinerja Pernyataan 6	Pearson Correlation	.194	.033	.504**	.211	.178	1	.248	.319**	.566**
	Sig. (2-tailed)	.064	.756	.000	.043	.089		.017	.002	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Kinerja Pernyataan 7	Pearson Correlation	.182	.212	-.015	.337**	.166	.248	1	.463**	.584**
	Sig. (2-tailed)	.082	.042	.890	.001	.114	.017		.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Kinerja Pernyataan 8	Pearson Correlation	.019	.080	.362**	.064	.394**	.319**	.463**	1	.611**
	Sig. (2-tailed)	.854	.449	.001	.547	.000	.002	.000		.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Skor Total Kinerja	Pearson Correlation	.553**	.589**	.528**	.538**	.561**	.566**	.584**	.611**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92

*** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

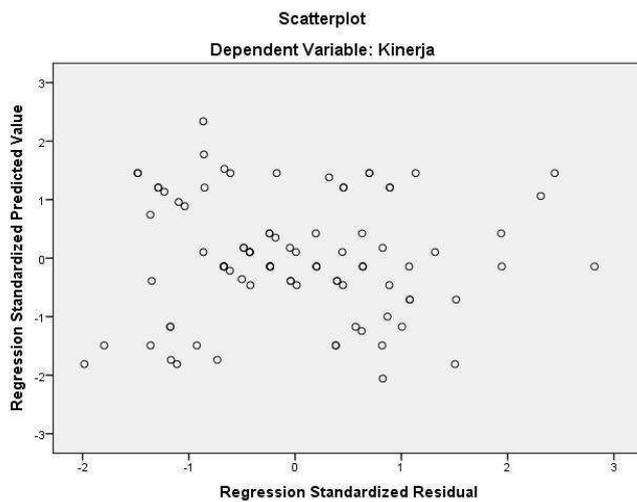
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



2. Uji Heteroskedastisitas



3. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.927	2.253		-11.505	.000		
	Motivasi	2.417	.370	.563	6.535	.000	.940	1.064
	Kepuasan Kerja	-.442	.346	-.116	-1.278	.205	.842	1.187
	Komitmen Organisasional	-.572	.344	-.147	-1.661	.100	.885	1.130

a. Dependent Variable: Kinerja

4. Statistika Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi	92	3	5	4.03	.670
Kepuasan Kerja	92	2	5	3.73	.757
Komitmen Organisasional	92	1	5	3.90	.742
Kinerja	92	24	40	31.79	2.881
Valid N (listwise)	92				

5. Koefisien Korelasi

Coefficient Correlations^a

Model			Komitmen Organisasional	Motivasi	Kepuasan Kerja
1	Correlations	Komitmen Organisasional	1.000	-.108	-.338
		Motivasi	-.108	1.000	.243
		Kepuasan Kerja	-.338	.243	1.000
	Covariances	Komitmen Organisasional	.119	-.014	-.040
		Motivasi	-.014	.137	.031
		Kepuasan Kerja	-.040	.031	.120

a. Dependent Variable: Kinerja

C. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.927	2.253		11.505	.000		
	Motivasi	2.417	.370	.563	6.535	.000	.940	1.064
	Kepuasan Kerja	-.442	.346	-.116	-1.278	.205	.842	1.187
	Komitmen Organisasional	-.572	.344	-.147	-1.661	.100	.885	1.130

a. Dependent Variable: Kinerja

2. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622 ^a	.387	.366	2.294

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Motivasi, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

3. Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	292.087	3	97.362	18.506	.000 ^b
	Residual	462.989	88	5.261		
	Total	755.076	91			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Motivasi, Kepuasan Kerja

D. Profil Dan Identitas Responden

Profil Dan Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	58	63.0	63.0	63.0
	D3	7	7.6	7.6	70.7
	S1	25	27.2	27.2	97.8
	S2	2	2.2	2.2	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Profil Dan Identitas Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 Tahun	25	27.2	27.2	27.2
	21-30 Tahun	45	48.9	48.9	76.1
	> 35 Tahun	22	23.9	23.9	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Profil Dan Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	59	64.1	64.1	64.1
	Wanita	33	35.9	35.9	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

E. Uji Reabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	6

Motivasi Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	12

Kepuasan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	6

Komitmen Organisasional (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.693	8

Kinerja Pegawai (Y)

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN

KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI

PT JNE EXPRESS ACROSS NATION

Data Pribadi Responden

1. Jenis Kelamin :
 Pria Wanita
2. Usia :
 20 tahun 21 tahun - 30 tahun (lebih dari) > 35 tahun
3. Pendidikan Terakhir :
 SLTA D3 S1 [S2]

Petunjuk Pengisian

- a. Isilah semua nomor dalam angket ini dan sebaiknya jangan ada yang terlewatkan.
- b. Pengisian jawaban cukup dengan memberi tanda (X atau \surd) pada pernyataan yang dianggap sesuai dengan pendapat responden (satu jawaban dalam setiap nomor pernyataan).
- c. Pilihan jawaban :
 1. Sangat Tidak Setuju (STS)
 2. Tidak Setuju (TS)
 3. Kurang Setuju (KS)
 4. Setuju (S)
 5. Sangat Setuju (SS)
- d. Kuesioner ini diisi oleh pegawai.

VARIABEL KINERJA (Y)

No.	Pernyataan Tentang Kuantitas Hasil Kerja	STS	TS	KS	S	SS
1.	Pegawai mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya.					
2.	Pegawai bersedia menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan .					
No.	Pernyataan Tentang Kualitas Hasil Kerja					
3.	Pegawai berhati-hati dalam bekerja untuk meminimalisir kesalahan dalam bekerja.					
4.	Pegawai mampu bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan.					
No.	Pernyataan Tentang Ketetapan Waktu					
5.	Pegawai mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan ketentuan.					
6.	Pegawai tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan.					
No.	Pernyataan Tentang Sikap Kooperatif					
7.	Pegawai mampu bekerja sama dengan baik.					
8.	Pegawai taat terhadap peraturan yang ada.					

VARIABEL MOTIVASI (X1)

No.	Pernyataan Tentang Kebutuhan Eksistensi	STS	TS	KS	S	SS
1.	Pegawai dapat memenuhi kebutuhan hidup.					
2.	Pegawai merasakan kehidupan terjamin di perusahaan ini.					
No.	Pernyataan Tentang Kebutuhan Keterkaitan					
3.	Pegawai memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan rekan kerja.					
4.	Pegawai memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan atasan.					
No.	Pernyataan Tentang Kebutuhan Pertumbuhan					
5.	Pegawai merasakan setiap pekerjaa dihargai oleh atasan.					
6.	Pegawai memiliki ide atau gagasan yang berkaitan dengan pekerjaan.					

VARIABEL KEPUASAN KERJA (X2)

No.	Pernyataan Tentang Beban Kerja	STS	TS	KS	S	SS
1	Pegawai merasakan pekerjaannya memberikan rasa keberhasilan.					
2	Pegawai merasakan pekerjaan menarik.					
3.	Pegawai melakukan sesuatu yang berharga dalam pekerjaannya.					
No.	Pernyataan Tentang Gaji					
4.	Pegawai memiliki gaji sesuai dengan beban kerja					
5.	Pegawai merasakan perusahaan memberikan gaji lebih baik dari pesaing.					
6.	Pegawai mendapatkan gaji yang adil kepada setiap pegawai lainnya.					
No.	Pernyataan Tentang Kenaikan Jabatan					
7.	Pegawai puas dengan promosi yang adil.					
8.	Pegawai merasakan perusahaan memberikan kesempatan untuk maju.					
9.	Pegawai memiliki adanya kesempatan untuk dipromosikan.					
No.	Pernyataan Tentang Rekan Kerja					
10.	Pegawai memiliki rekan kerja yang selalu mendahulukan kepentingan bersama.					
11.	Pegawai memiliki rekan kerja yang menyenangkan					
12.	Pegawai memiliki rekan kerja siap membantu.					

VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI (X3)

No.	Pernyataan Tentang Komitmen Afektif	STS	TS	KS	S	SS
1.	Pegawai bahagia menghabiskan sisa karir di perusahaan ini.					
2.	Pegawai bangga menjadi bagian dari perusahaan ini.					
3.	Pegawai memiliki keterikatan dengan perusahaan.					
No.	Pernyataan Tentang Komitmen Berkelanjutan					
4.	Pegawai bekerja diperusahaan merupakan kebutuhan.					
5.	Pegawai merasakan berat untuk meninggalkan perusahaan.					
6.	Pegawai merasakan kehidupan terganggu bila meninggalkan perusahaan.					

Terima Kasih Atas Perhatian Anda

Profil Dan Identitas Responden					Kinerja (Y)								Motivasi (X1)					Kepuasan Kerja (X2)												Komitmen Organisasional (X3)												
Nomor	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Total	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	Total	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Total		
1	Pria	1	20 Tahun	1	S2	4	4	3	4	4	3	5	4	4	31	4	4	5	2	4	5	24	3	2	5	4	3	4	2	3	4	4	4	5	43	3	2	2	3	3	4	17
2	Wanita	2	20 Tahun	1	SLTA	1	4	3	3	3	4	4	3	3	27	4	4	4	3	4	4	23	2	1	3	4	3	4	3	3	3	3	5	37	4	4	4	4	5	5	26	
3	Pria	1	> 35 Tahun	3	SLTA	1	4	4	3	4	4	4	4	3	31	4	3	4	3	4	4	21	3	2	4	4	3	4	5	5	5	5	5	50	3	3	3	3	4	4	20	
4	Wanita	2	21-30 Tahun	2	SLTA	1	5	5	4	4	4	3	3	3	32	3	3	3	4	4	4	21	3	3	5	4	4	5	3	5	3	5	5	49	3	2	2	3	3	3	16	
5	Pria	1	21-30 Tahun	2	S2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	4	1	3	4	18	3	2	4	4	3	4	3	5	5	5	4	45	4	3	3	4	4	4	22	
6	Pria	1	20 Tahun	1	SLTA	1	4	4	3	4	3	4	5	4	31	4	4	4	4	5	5	26	2	2	3	3	4	4	4	4	5	5	4	43	2	2	2	3	4	3	16	
7	Wanita	2	20 Tahun	1	D3	2	3	3	5	3	4	4	3	5	30	3	3	3	3	3	2	17	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	43	3	3	3	3	2	2	16	
8	Wanita	2	21-30 Tahun	2	SLTA	1	4	5	4	4	4	4	4	4	33	4	3	3	3	4	4	21	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	3	3	3	3	3	19	
9	Pria	1	21-30 Tahun	2	SLTA	1	4	4	4	5	4	3	4	4	32	3	4	4	4	4	4	23	3	3	3	2	2	5	3	3	4	3	4	39	4	4	4	4	4	5	25	
10	Pria	1	20 Tahun	1	SLTA	1	4	3	4	2	5	4	4	5	31	3	4	3	3	3	4	20	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	50	4	4	4	4	5	5	26	
11	Wanita	2	> 35 Tahun	3	SLTA	1	4	3	4	4	3	5	4	4	31	3	2	3	2	3	3	16	2	1	3	3	2	5	3	3	5	3	4	39	3	3	2	3	3	4	18	
12	Pria	1	20 Tahun	1	SLTA	1	4	5	4	4	4	4	4	4	33	3	3	3	3	3	5	20	3	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	41	4	3	3	3	3	4	20	
13	Wanita	2	> 35 Tahun	3	D3	2	4	4	3	5	4	4	4	4	32	3	3	3	2	3	3	17	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	43	3	3	3	3	4	3	19	
14	Pria	1	20 Tahun	1	D3	2	4	3	4	2	5	4	4	5	31	4	3	3	2	3	4	19	2	2	4	3	3	5	3	4	4	3	4	41	3	2	2	3	4	4	18	
15	Wanita	2	21-30 Tahun	2	SLTA	1	4	3	4	4	3	4	4	4	30	3	3	4	3	3	3	19	2	2	3	3	2	5	3	4	5	5	4	43	4	4	4	4	5	5	26	
16	Pria	1	21-30 Tahun	2	SLTA	1	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	2	3	3	17	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	45	3	3	3	4	4	4	21	
17	Wanita	2	> 35 Tahun	3	SLTA	1	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	3	4	4	22	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	5	50	4	3	3	3	3	4	20	
18	Pria	1	21-30 Tahun	2	SLTA	1	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	3	3	4	19	4	5	5	5	5	5	2	3	4	3	4	50	4	4	4	4	4	4	24	
19	Pria	1	20 Tahun	1	SLTA	1	4	4	4	3	4	4	4	3	30	4	4	3	3	3	4	21	3	2	3	4	4	5	4	4	5	4	4	47	2	2	2	3	3	3	15	
20	Pria	1	21-30 Tahun	2	SLTA	1	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	4	3	3	4	20	3	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	47	3	2	2	3	4	4	18	
21	Wanita	2	21-30 Tahun	2	D3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	31	3	3	3	3	4	4	20	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	47	4	4	3	4	4	4	23	
22	Pria	1	21-30 Tahun	2	SLTA	1	4	4	4	4	4	4	3	4	31	3	3	3	3	3	4	19	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46	3	4	4	4	4	5	24	
23	Wanita	2	> 35 Tahun	3	D3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	28	3	3	3	3	3	3	18	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	50	3	3	3	3	4	4	20		
24	Pria	1	21-30 Tahun	2	D3	2	4	4	4	5	4	5	5	5	35	4	4	4	4	5	5	26	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	43	3	3	3	3	5	4	21		
25	Wanita	2	21-30 Tahun	2	SLTA	1	3	3	5	3	4	4	5	4	31	4	4	4	4	4	4	24	2	2	4	4	4	5	2	2	2	3	4	39	3	3	4	3	4	4	21	
26	Pria	1	> 35 Tahun	3	SLTA	1	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	2	2	3	3	3	17	4	4	3	4	3	4	5	4	2	5	3	44	3	3	3	3	4	4	20	
27	Pria	1	20 Tahun	1	SLTA	1	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	2	3	3	4	18	3	3	5	3	4	4	3	5	5	4	3	4	46	3	3	3	3	4	5	21
28	Pria	1	20 Tahun	1	SLTA	1	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	2	2	3	2	2	14	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	3	3	3	3	4	5	21	
29	Wanita	2	21-30 Tahun	2	S1	3	5	5	4	4	5	4	5	4	36	3	2	2	3	3	3	16	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	41	2	2	2	3	3	3	15	
30	Pria	1	21-30 Tahun	2	D3	2	4	4	3	4	4	4	5	5	33	4	3	3	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	46	3	3	3	3	4	4	20
31	Pria	1	> 35 Tahun	3	SLTA	1	5	5	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	24	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	46	5	4	3	4	4	5	27
32	Pria	1	> 35 Tahun	3	SLTA	1	5	5	4	4	4	4	5	5	36	4	4	4	5	4	5	26	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	5	4	5	5	5	5	29
33	Pria	1	20 Tahun	1	SLTA	1	5	4	5	5	5	4	4	4	36	3	2	2	3	3	3	16	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	50	5	4	5	4	5	5	28	
34	Wanita	2	> 35 Tahun	3	S1	3	4	4	4	4	4	4	3	4	31	4	3	4	3	4	4	22	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	46	4	5	5	4	4	4	26	
35	Pria	1	21-30 Tahun	2	SLTA	1	4	4	4	4	4	4	3	4	31	3	3	2	3	2	3	16	4	4	3	4	3	4	5	4	2	5	3	3	44	4	5	5	4	4	4	26
36	Pria	1	21-30 Tahun	2	SLTA	1	4	3	4	4	4	4	4	3	30	4	3	3	3	3	4	20	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	36	4	5	4	5	4	4	26	
37	Wanita	2	21-30 Tahun	2	SLTA	1	4	4	5	3	3	4	4	4	31	3	4	4	4	3	3	21	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	5	4	4	5	5	5	28	
38	Pria	1	20 Tahun	1	SLTA	1	4	4	4	4	4	4	4	3	31	3	2	3	3	3	3	17	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	41	5	4	4	4	5	5	27
39	Pria	1	20 Tahun	1	SLTA	1	5	5	4	4	5	4	5	4	36	4	4	4	4	5	5	26	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	4	4	5	4	5	5	27
40	Wanita	2	> 35 Tahun	3	S1	3	4	4	3	4	4	4	5	5	33	5	4	5	4	4	4	26	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	41	4	5	5	5	4	5	28	
41	Pria	1	> 35 Tahun	3	SLTA	1	4	3	4	2	5	4	4	5	31	5	5	5	4	5	4	28	4	4	3	4	3	4	5	4	2	5	3	3	44	5	5	5	5	4	4	28
42	Pria	1	21-30 Tahun	2	SLTA	1	4	3	4	4	3	4	4	4	30	4	5	4	4	4	4	25	5	3	5	3	4	4	3	5	3	4	4	47	5	4	5	5	4	4	27	
43	Pria	1	21-30 Tahun	2	SLTA	1	4	3	3	3	4	4	3	3	27	5	5	5	5	4	5	29	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	4	4	4	4	4	4	24	
44	Wanita	2	21-30 Tahun	2	S1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	4	4	5	4	4	25	3	4	4	5	3	3	4	4	3	3	43	4	5	4	4	4	4	25		
45	Pria	1	> 35 Tahun	3	SLTA	1	5	5	4	4	4	4	3	3	32</																											

74	Pria	1	20 Tahun	1	SLTA	1	3	3	4	4	4	4	5	5	32	4	4	5	4	5	4	26	4	4	4	4	5	3	4	2	4	2	4	3	43	5	5	4	5	4	5	28
75	Pria	1	21-30 Tahun	2	SLTA	1	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	5	5	5	5	29	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	4	5	49	4	5	5	5	4	5	28
76	Wanita	2	21-30 Tahun	2	S1	3	3	5	3	4	4	3	3	5	30	4	5	4	5	4	5	27	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	31	4	4	5	4	4	4	25
77	Pria	1	>35 Tahun	3	SLTA	1	4	4	4	4	4	4	5	5	34	5	4	4	5	4	5	27	4	1	3	3	4	3	3	1	3	2	4	3	34	4	4	4	4	4	4	24
78	Pria	1	>35 Tahun	3	SLTA	1	4	4	3	3	4	3	4	5	30	5	4	5	5	5	5	29	5	5	4	4	3	2	3	2	5	2	4	5	44	5	4	4	5	5	4	27
79	Wanita	2	21-30 Tahun	2	S1	3	4	5	4	3	4	3	5	5	33	5	5	5	4	5	5	29	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	34	4	5	4	5	5	5	28	
80	Pria	1	21-30 Tahun	2	S1	3	4	4	4	3	4	4	4	5	32	5	5	5	4	5	5	29	3	3	4	3	4	3	3	5	4	2	3	3	40	5	5	5	5	5	5	30
81	Wanita	2	21-30 Tahun	2	S1	3	3	3	3	4	4	4	5	5	31	4	5	4	4	4	4	25	5	5	5	5	5	3	5	2	5	5	4	5	54	5	5	5	4	4	5	28
82	Pria	1	>35 Tahun	3	SLTA	1	4	4	4	4	4	5	4	5	34	4	5	4	5	5	4	27	4	1	3	3	4	4	3	1	3	2	3	3	34	5	4	5	4	4	4	26
83	Pria	1	21-30 Tahun	2	SLTA	1	5	5	4	4	4	4	5	5	36	4	5	5	5	5	4	28	4	4	4	3	4	3	3	2	3	2	4	3	39	4	4	4	4	4	4	24
84	Pria	1	21-30 Tahun	2	SLTA	1	5	5	5	5	5	5	4	5	39	5	4	4	5	5	4	27	3	4	4	3	4	3	3	1	4	2	1	3	35	4	5	4	5	5	4	27
85	Wanita	2	>35 Tahun	3	SLTA	1	5	4	2	5	5	3	5	5	34	4	4	4	4	5	4	25	3	1	3	2	3	3	3	1	3	2	2	3	29	4	5	5	5	5	5	29
86	Pria	1	21-30 Tahun	2	SLTA	1	5	5	5	4	5	5	4	5	38	4	4	4	4	4	5	25	3	4	4	4	4	3	2	2	4	2	4	3	39	5	5	5	5	4	5	29
87	Wanita	2	21-30 Tahun	2	S1	3	4	4	4	4	4	5	5	5	35	5	5	5	5	4	5	29	3	5	4	4	3	3	3	1	4	5	4	2	41	5	4	4	4	4	5	26
88	Pria	1	21-30 Tahun	2	S1	3	5	5	5	4	4	5	4	5	37	5	4	5	5	4	4	27	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	3	1	30	5	4	4	4	5	4	26
89	Wanita	2	>35 Tahun	3	S1	3	4	4	5	4	5	5	5	5	37	4	5	4	4	5	4	26	4	3	4	3	4	3	2	2	4	3	4	3	39	5	4	4	4	4	4	25
90	Pria	1	20 Tahun	1	SLTA	1	3	4	5	4	4	5	4	5	34	4	5	4	4	5	4	26	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	53	4	5	4	4	4	5	26
91	Pria	1	20 Tahun	1	SLTA	1	4	4	5	4	3	5	5	5	35	4	4	5	4	5	4	26	3	5	4	2	5	3	5	5	5	2	5	3	47	4	5	5	4	5	5	28
92	Wanita	2	21-30 Tahun	2	S1	3	4	5	5	4	3	5	4	5	35	5	4	5	4	4	5	27	3	5	4	3	5	3	4	4	4	2	4	5	46	4	5	5	4	5	5	28
						r hitung	0,553	0,589	0,528	0,538	0,561	0,566	0,584	0,611		0,815	0,865	0,848	0,808	0,851	0,770		0,507	0,565	0,640	0,666	0,561	0,525	0,629	0,714	0,538	0,557	0,615	0,572		0,847	0,866	0,891	0,824	0,719	0,715	
						r tabel																																				
						Rumus Uji Validitas																																				
						DF = n-k																																				
						Keterangan :																																				
						DF = Degree Of Freedc																																				
						n = Jumlah Penyebara																																				
						k = Jumlah Variabel In																																				
						Jadi, DF = 92-3 = 89 de																																				
						Maka, didapatkan r ta																																				