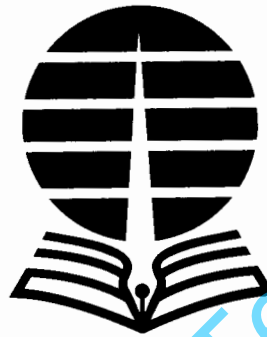


TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH KEPUASAN GAJI DAN MOTIVASI
MELALUI DISIPLIN DAN IMPLIKASINYA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
HOTEL CERIA**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

STEVEN HENRY SUHENDRA

NIM: 018589752

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2014**

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Gaji dan Motivasi Melalui Disiplin dan Implikasinya terhadap Produktivitas Kerja dan Disiplin Karyawan Hotel Ceria” adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan Adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia Menerima sanksi akademik.

Jambi, 05 Mei 2014

Yang Menyatakan



(STEVEN HENRY SUHENDRA)
NIM. 018589752

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Kepuasan Gaji dan Motivasi Melalui Disiplin Dan Implikasinya Terhadap Produktivitas Kerja dan Karyawan Hotel Ceria

Penyusun TAPM : Steven Henry Suhendra

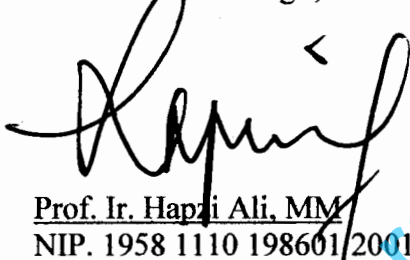
NIM : 018589752

Program Studi : Magister Manajemen

Hari/ tanggal : Sabtu, 14 Juni 2014

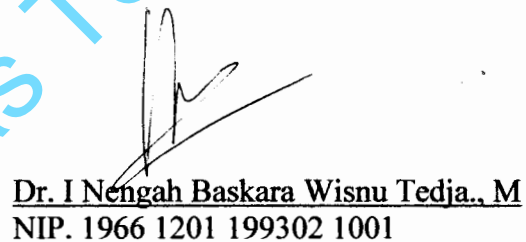
Menyetujui:

Pembimbing I,



Prof. Ir. Hapji Ali, MM
NIP. 1958 1110 198601 2001


Pembimbing II



Dr. I Nengah Baskara Wisnu Tedja., M
NIP. 1966 1201 199302 1001


Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu/
Program Magister Manajemen



Maya Mariana, SE, MM
NIP. 19720501 199903 2003

Direktur Program Pascasarjana



Suciati, M.Sc., Ph.D
NIP. 19520213 198503 2001

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN

Nama : Steven Henry Suhendra

NIM : 018589752

Program Studi : Magister Manajemen

Judul : Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Motivasi Melalui Disiplin Dan Implikasinya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Ceria

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka pada

Hari/Tanggal : Sabtu, 14 Juni 2014

Waktu : 09.30-11.30 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji

Nama : Dr. Sofjan Arifin, M.Si

Tanda Tangan

Penguji Ahli

Nama : Prof. Dr. Ir. Musa Hubeis, MS.Dipl,Ing.DEA

Pembimbing I

Nama : Prof. DR. Ir. H. Hapzi Ali, MM

Pembimbing II

Nama : Dr. NengahBaskaraWisnuTedja ,M.Ec

ABSTRACT

The Effect of Pay Satisfaction and Motivation Through Discipline and Implications for Ceria Hotel Employee Productivity

Steven Henry Suhendra

Universitas Terbuka Jambi

Steven_0586@yahoo.com

Kata kunci: Pay satisfaction, motivation, discipline dan work productivity

This study was conducted to determine whether there is influence between pay satisfaction and motivation of employees with the goal of increasing employee productivity and discipline which conducted to answer eight goals and hypotheses problems, namely: (1) pay satisfaction and, (2) motivation had influence of discipline of employees, (3) pay satisfaction and motivation together had influence on discipline, (5) pay satisfaction and, (6) motivation had influence on work productivity (7) pay satisfaction and motivation together had influence on work productivity, the latter (8) disciplines had influence on work productivity, where the subjects of this study were employees of Hotel Ceria comprising 88 respondents.

The results showed that the pay satisfaction, motivation had influence to discipline as 17,76% and 60.35%. Pay satisfaction and motivation together amounted to 78.11%. Pay satisfaction and motivation on productivity wages amounted to 23.81% and 58.29%. Salary satisfaction and motivation together to work productivity is equal to 82.10%. Discipline amount to 79.78% to work produktivity. In conclusion, this study proves that the pay satisfaction and motivation or influence contributed greatly to the discipline and employee productivity. Salaries were deemed satisfactory and the support and motivation from superiors and co-workers will lead to discipline that leads to the achievement of productivity.

ABSTRAK

Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Motivasi Melalui Disiplin Dan Implikasinya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Ceria

Steven Henry Suhendra

Universita Terbuka Jambi

Steven_0586@yahoo.com

Kata kunci: kepuasan gaji, motivasi, disiplin dan produktivitas karyawan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kepuasan gaji dan motivasi karyawan dengan tujuan peningkatan produktifitas kerja dan disiplin karyawan. Dimana penelitian ini dilakukan untuk menjawab delapan tujuan dan hipotesis masalah, yaitu: (1) kepuasan gaji, dan (2) motivasi berpengaruh terhadap disiplin, (3) kepuasan gaji dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin, (5) kepuasan gaji, (6) motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja (7) kepuasan gaji dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja, (8) disiplin berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dimana subyek penelitian ini adalah karyawan Hotel Ceria yang terdiri 88 orang responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan gaji, motivasi berpengaruh terhadap disiplin sebesar 17,76% dan 60,35%. Kepuasan gaji dan motivasi secara bersama-sama sebesar 78,11%. Kepuasan gaji dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 23,81% dan 58,29%. Kepuasan gaji dan motivasi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja sebesar 82,10%. Disiplin terhadap produktivitas kerja sebesar 79,78%. Sebagai kesimpulan, penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan gaji dan motivasi memberikan pengaruh terhadap disiplin dan produktivitas kerja. Pemberian gaji yang dirasa memuaskan dan adanya dukungan serta motivasi dari atasan maupun rekan kerja akan menimbulkan disiplin yang membawa kepada tercapainya produktivitas kerja.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan YME Yang senantiasa memberkati dan memberikan jalan, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik. Tesis ini disusun sebagai tugas akhir belajar dan syarat guna memperoleh derajat sarjana S-2 pada Program Magister Manajemen Pasca Sarjana Universitas Terbuka Jambi dengan judul “Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Motivasi Melalui Disiplin Dan Implikasinya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Ceria”.

Berkenaan dengan penulisan tesis ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya untuk bantuan dan dukungan dari banyak pihak yang telah memungkinkan selesainya penyusunan maupun penyajian tesis ini, kepada:

1. Bapak Direktur Universitas Terbuka Jambi.
2. Bapak Ketua Bidang Ilmu/ Program Pascasarjana Universitas Terbuka Jambi.
3. Bapak dosen Pembimbing I dan II yang dengan penuh perhatian dan kesabaran meluangkan waktu, pikiran, dan tenaga yang begitu berharga kepada penulis serta selalu memberi masukan dan bimbingan selama penyusunan tesis ini.
4. Bapak dan ibu di Hotel Ceria Jambi yang telah memberikan support selama peneliti melakukan penelitian sehingga penulis tidak mengamali kendala yang berarti dan dapat tepat waktu.
5. Bapak/ibu Dosen Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka Jambi atas segala bimbingannya sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan ini tepat pada waktu.
6. Orang tua serta saudara-saudara terkasih dan tercinta yang selalu memberikan semangat dan support selama menyelesaikan pendidikan ini.
7. Semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu.

Dengan segala kerendahan hati penulis memohon kepada Tuhan YME semoga berkenan membalas semua amal baik tersebut diatas lebih banyak dari yang mereka sumbangkan.

Penulis berharap tesis ini dapat dikembangkan lagi sebagai dasar oleh para peneliti ke depan dalam bidang penelitian Ilmu Manajemen. Penulis menyadari bahwa penyusunan maupun penyajian tesis ini kurang sempurna. Oleh sebab itu, penulis mohon maaf atas semua kekurangan dalam tesis ini dan menerima dengan senang hati segala bentuk kritik maupun saran yang membangun.

Jambi, 05 Mei 2014
Penulis

Universitas Terbuka

DAFTAR ISI

PERNYATAAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
ABSTRACT	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	12
1.3. Rumusan Masalah	14
1.4. Tujuan Penelitian	15
1.5. Manfaat Penelitian	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kajian Teori	17
2.1.1. Produktivitas Kerja	17
2.1.1.1. Definisi Produktivitas Kerja	17
2.1.1.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	19
2.1.1.3. Dimensi Produktivitas Kerja	20
2.1.2. Kepuasan Gaji.....	22
2.1.2.1. Dimensi Kepuasan Gaji.....	24
2.1.3. Motivasi.....	26
2.1.2.1. Definisi Motivasi.....	26
2.1.2.2. Jenis-Jenis Motivasi	28
2.1.2.3. Fungsi Motivasi.....	29
2.1.2.4. Dimensi Motivasi	29
2.1.4. Disiplin Kerja.....	34
2.1.3.1. Definisi Disiplin Kerja	34
2.1.3.2. Faktor Disiplin Kerja	37
2.1.3.3. Dimensi Disiplin Kerja	39

2.2. Penelitian Terdahulu	43
2.3. Kerangka Pemikiran.....	45
2.4. Hipotesis.....	50

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian.....	51
3.2. Populasi dan Sampel	52
3.2.1. Populasi	52
3.2.2. Sampel	53
3.3. Instrumen Penelitian.....	54
3.4. Prosedur Pengumpulan Data	55
3.5.Operasional Variabel.....	56
3.6. Metode Analisis Data.....	58
3.6.1. Analisis Deskriptif.....	59
3.6.2. Analisis Kuantitatif.....	60
3.6.2.1.Uji Asumsi Klasik	60
a. Uji Normalitas.....	60
b. Uji Heterokedastisitas.....	62
3.6.2.2. Uji Validitas	64
3.6.2.3. Uji Reliabilitas	67
3.7. Rancangan Uji Hipotesis.....	68
3.7.1. Analisis Verifikatif	70
3.8. Pengujian Hipotesis.....	73
3.8.1. Uji Simultan (Uji-F)	74
3.8.2. Uji Parsial (Uji-t).....	74
3.8.3. Uji determinasi (R^2).....	75

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Seleksi Sampel.....	76
4.1.1. Karakteristik Responden.....	77
4.2. Statistia Deskriptif Variabel-variabel Penelitian	79
4.2.1. Analisa Deskriptif Variabel Kepuasan Gaji	79
4.2.2. Analisa Deskriptif Variabel Motivasi.....	80
4.2.3. Analisa Deskriptif Variabel Disiplin.....	81
4.2.4. Analisa Deskriptif Variabel Produktifitas Kerja	82
4.3. Hasil Penelitian	84
4.3.1. Analisa Deskriptif Kepuasna gaji, Motivasi, Disiplin dan Produktivitas Kerja	84
4.3.2. Path Analisis	86
4.3.2.1. Pengaruh Kepuasan Gaji terhadap Disiplin	87

4.3.2.2. Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin.....	89
4.3.2.3. Pengaruh Kepuasan Gaji dan Motivasi secara Bersama-sama terhadap Disiplin.....	91
4.3.2.4. Pengaruh Kepuasan Gaji terhadap Produktivitas Kerja	93
4.3.2.5. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja	94
4.3.2.6. Pengaruh Kepuasan Gaji dan Motivasi secara Bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja.....	97
4.3.2.7. Pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Kerja..	99
4.4. Pembahasan.....	102
4.4.1. Pengujian Hipotesis 1	102
4.4.2. Pengujian Hipotesis 2	106
4.4.3. Pengujian Hipotesis 3	107
4.4.4. Pengujian Hipotesis 4	107
4.4.5. Pengujian Hipotesis 5	109
4.4.6. Pengujian Hipotesis 6	109
4.4.7. Pengujian Hipotesis 7	110
4.4.8. Pengujian Hipotesis 8	111
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	114
5.2. Saran	115
DAFTAR PUSTAKA.....	115
LAMPIRAN.....	119

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1. Jumlah Kunjungan Tamu Hotel Ceria tahun 2010-2013	8
1.2. Jumlah Karyawan Hotel Ceria Periode 2010-2013.....	10
1.3. Persentase Kehadiran Karyawan Hotel Ceria Periode 2010-2013.....	10
2.1. Penelitian Terdahulu	44
3.1. Penyebaran Responden Per-Departemen.....	55
3.2. Operasional Variabel.....	57
3.3. Uji Normalitas Kepuasan Gaji dan Motivasi terhadap Disiplin.....	62
3.4. Uji Normalitas Kepuasan Gaji dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja...62	62
3.5. Uji Normalitas Disiplin terhadap Produktivitas Kerja.....	63
3.6. Uji Heterokedasditas Kepuasan Gaji dan Motivasi terhadap Disiplin.....	64
3.7. Uji Heterokedasditas Kepuasan Gaji dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja.....	64
3.8. Uji Heterokedasditas Disiplin terhadap Produktivitas Kerja.....	65
3.9. Uji Validitas Kepuasan Gaji.....	65
3.10. Uji Validitas Motivasi.....	66
3.11. Uji Validitas Disiplin.....	66
3.12. Uji Validitas Produktivitas Kerja.....	67
3.13. Uji Reliabilitas.....	68
4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	77
4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	78
4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	78
4.4. Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Gaji.....	79
4.5. Tanggapan Responden Mengenai Motivasi	80
4.6. Tanggapan Responden Mengenai Disiplin	81
4.7. Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Kerja	82
4.8. Hasil Rentang Skala Masing-masing Variabel	84
4.9. Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kepuasan Gaji dan Motivasi terhadap Disiplin.....	90
4.10. Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kepuasan Gaji dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja.....	96
4.11. Rekapitulasi Pengaruh Langsung Disiplin terhadap Produktivitas Kerja....	99
4.12. Rekapitulasi Hasil Perhitungan.....	101
4.13. Hasil Pengujian Rentang Skala Variabel	102
4.14. Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis.....	113

DAFTAR GAMBAR

Gambar	halaman
2.1. Kerangka Pemikiran.....	50
3.1. Jalur Struktural.....	73
3.2. Struktural I.....	74
3.3. Struktural II.....	75
3.4. Struktural III.....	76
4.1. Hasil Analisis Jalur Struktural.....	87
4.2. Hasil Analisis Jalur Struktural.....	87
4.3. Hasil Analisis Jalur Struktural.....	89
4.4. Hasil Persamaan R^2 X1 dan X2 terhadap Y.....	91
4.5. Hasil Analisis Jalur Struktural.....	91
4.6. Hasil Analisis Jalur Struktural.....	93
4.7. Hasil Analisis Jalur Struktural.....	94
4.8. Hasil Persamaan R^2 X1 dan X2 terhadap Z.....	96
4.9. Hasil Analisis Jalur Struktural.....	97
4.10. Hasil Analisis Jalur Struktural.....	99
4.11. Hasil Persamaan R^2 X1 dan X2 terhadap Z.....	100

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi (Simamora, 2006;18). Hal tersebutlah yang membuat para pebisnis hotel sadar akan nilai investasi karyawan sebagai sumber daya manusia. Dimana saat ini mengumpulkan tenaga kerja yang cakap dan berproduktivitas kerja baik semakin sulit dilakukan, terlebih lagi mempertahankan yang sudah ada. Organisasi harus memprioritaskan untuk menemukan, mempekerjakan, memotivasi, melatih, mengembangkan karyawan yang paling dekat dengan budaya hotel dan performa yang dikehendaki, serta mempertahankan karyawan berkualitas. Sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja berperan dalam organisasi, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung pengembangan organisasi.

Peningkatan produktivitas dan efisiensi merupakan sumber pertumbuhan utama untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan. Sebaliknya, pertumbuhan yang tinggi dan berkelanjutan juga merupakan unsur penting dalam menjaga kesinambungan peningkatan produktivitas jangka panjang. Dengan jumlah tenaga kerja dan modal yang sama, pertumbuhan output akan meningkat lebih cepat apabila kualitas dari kedua sumber daya tersebut meningkat. Walaupun secara teoritis faktor produksi dapat dirinci, pengukuran kontribusinya

terhadap output dari suatu proses produksi sering dihadapkan pada berbagai kesulitan. Disamping itu, kedudukan manusia, baik sebagai tenaga kerja kasar maupun sebagai manajer, dari suatu aktivitas produksi tentunya juga tidak sama dengan mesin atau alat produksi lainnya. Seperti diketahui bahwa output dari setiap aktivitas ekonomi tergantung pada manusia yang melaksanakan aktivitas tersebut, maka sumber daya manusia merupakan sumber daya utama dalam pelaksanaan aktivitas organisasi.

Perkembangan dunia usaha yang semakin meningkat selaras dengan peningkatan kondisi perekonomian di Indonesia juga berarti adanya persaingan yang semakin ketat. Sebagian besar, suatu organisasi memiliki tujuan yang sama yakni berorientasi untuk mendapatkan sejumlah laba semaksimal mungkin meskipun disamping misi-misi yang lainnya.

Di sisi lain, organisasi juga harus menjalankan fungsi sosial secara internal dan eksternal untuk menjamin kesejahteraan para anggotanya juga berdampak pada kelangsungan hidup organisasi. Untuk dapat bersaing dengan industri yang sejenis lainnya, organisasi harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal. Karyawan yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi serta pemimpin yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung. Robbins (2005;132) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, diantaranya motivasi dan kepuasan kerja.

Demikian halnya dengan hotel yang merupakan suatu organisasi yang bergerak dibidang pelayanan jasa terhadap masyarakat luas, baik masyarakat dari golongan atas, menengah maupun tingkat bawah sekaligus. Dimana peran hotel dituntut untuk bisa mengoptimalkan pelayanannya tanpa harus memandang tingkat golongan ekonomi dari masyarakat itu sendiri.

Semakin banyaknya hotel yang ada mendorong hotel untuk dapat bersaing dengan hotel lain dalam memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya demi kepuasan konsumen. Sehingga mendorong kepercayaan konsumen untuk terhadap hotel tersebut. Semakin baik pelayanan hotel tersebut dipengaruhi oleh tingkat produktivitas kerja sumber daya manusianya.

Hal tersebut menjadikan topik yang berkenaan dengan sumber daya manusia akan tetap aktual dibicarakan sepanjang tahun, terutama yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan, yang merupakan dasar dari pengembangan hotel. Lebih-lebih untuk menyongsong era liberalisasi tahun 2020, dimana sejak dini harus dipersiapkan sumber daya manusia yang mampu untuk menerima kemajuan teknologi dan ketatnya persaingan dunia usaha. Secara internal, dalam pengelolaan dan pembenahan manajemen hotel, sumber daya manusia menempati posisi yang strategis. Walaupun didukung modal yang tinggi serta teknologi yang handal tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka tujuan tidak akan mungkin tercapai.

Hotel sebagai institusi yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa haruslah mampu memberikan pelayanan yang bermutu dan berkualitas, baik dari segi pelayanan, dan juga memberikan fasilitas yang baik pada konsumen. Dengan

adanya pelayanan tersebut maka akan terciptalah produktivitas bagi hotel. Pengukuran produktivitas kerja karyawan digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi, maka peningkatan produktivitas akan memberikan kemampuan yang lebih besar bagi organisasi untuk memperbaiki pengupahan karyawannya, yang kemudian akan mendorong kegairahan dan semangat kerja karyawan.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain.

Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi.

Unsur kebutuhan berarti suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menciptakan tegangan yang merangsang dorongan-dorongan di dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan suatu perilaku pencarian untuk menemukan

tujuan-tujuan tertentu yang apabila tercapai akan memenuhi kebutuhan itu dan mendorong ke pengurangan tegangan.

Menurut Luthans (2006;86) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila nilai ini tidak terjadi, maka akan terwakili individu-individu yang mengeluarkan tingkat biaya tinggi, yang sebenarnya berlawanan dengan kepentingan organisasi. Rendahnya produktivitas kerja karyawan dan motivasi karyawan yang dihadapi sebenarnya merupakan permasalahan klasik namun selalu *update* untuk didiskusikan.

Organisasi yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Selain motivasi, untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam manajemen efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten di bidangnya. Di sisi lain pembinaan para karyawan termasuk yang harus diutamakan sebagai aset utama organisasi. Proses belajar harus menjadi budaya organisasi sehingga keterampilan para karyawan dapat dipelihara, bahkan dapat ditingkatkan. Dalam hal ini loyalitas karyawan yang kompeten harus diperhatikan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kepuasan atas gaji yang diterima. Individu merasakan adanya rasa keadilan (*equity*) terhadap gaji yang diterima sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan (Lawler, dalam Panggabean, 2008;74). Kepuasan gaji menurut

karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas.

Selain kepuasan gaji dan motivasi, salah satu faktor lain yang ikut mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah disiplin karyawan. Pembahasan disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kehilafan dan kesalahan. Oleh karena itu setiap organisasi/ instansi perlu memiliki standar yang harus dipenuhi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk peralihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan lebih baik serta meningkatkan prestasi kerja.

Dalam kaitannya dengan disiplin kerja karyawan, Hasibuan (2009;150) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin tinggi disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin seorang karyawan secara umum akan tampak dalam penampilan sikap dan perilaku lahiriah seseorang, seperti ketaatan terhadap jam kerja. Apabila pemimpin kurang memperhatikan mengenai masalah disiplin ini cukup mengganggu produktivitas kerja karyawan. Karena target yang telah ditetapkan oleh organisasi akan sedikit terhambat atau tersendat.

Jambi adalah salah satu Provinsi di Sumatera yang sedang mengalami perkembangan pesat. Salah satunya ditunjukkan dengan banyaknya jumlah kunjungan wisatawan mancanegara maupun domestik ke Provinsi Jambi turut memberi andil dalam perkembangan industri perhotelan di Jambi. Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jambi melansir Februari 2013 jumlah seluruh tamu yang menginap sebanyak 19.168 orang. Jumlah tamu nusantara sebanyak 19.026 orang dan tamu mancanegara sebanyak 142 orang. Kepala BPS Provinsi Jambi Yos Rusdiansyah, mengatakan dari jumlah itu 3.260 orang menginap di hotel bintang I, 1.210 menginap di hotel bintang II, 12.881 menginap di hotel bintang III dan 1.675 menginap di hotel bintang IV. Sedangkan untuk tamu mancanegara 12 orang menginap di hotel bintang I, 52 orang di hotel bintang III dan 78 orang menginap di hotel bintang IV. Sedangkan rata-rata lama menginap tamu mancanegara dan tamu nusantara tertinggi di hotel bintang II dan terendah di hotel bintang I (<http://jambi.bps.go.id>).

Berdasarkan data diatas, dengan semakin ketatnya tingkat persaingan pada industri perhotelan di jambi, maka manajemen hotel dituntut untuk dapat menyediakan fasilitas yang lebih lengkap dan pelayanan yang memuaskan bagi bagi kunjungan tamu hotel. Salah satu fasilitas yang perlu disediakan adalah dengan memberikan pelayanan yang terbaik baik bagi tamu hotel serta dengan memberikan kamar hotel yang memadai untuk tamu selama menginap. Usaha tersebut bertujuan untuk memberikan kesenangan dan kenyamanan bagi wisatawan dan diharapkan dapat lebih lama lagi menginap dan dengan harapan tamu tersebut dapat melakukan kunjungan kembali.

Hotel Ceria merupakan salah satu hotel berbintang 3 yang ada di Kota Jambi. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi pada Hotel Ceria sangatlah diharapkan oleh manajemen. Semakin banyak karyawan yang mempunyai produktivitas kerja tinggi, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga organisasi akan dapat bertahan dalam persaingan di industri perhotelan di Jambi.

Dalam kurun waktu tahun 2010 sampai dengan 2013 jumlah kunjungan tamu hotel pada Hotel Ceria tampak berfluktuatif. Kondisi tersebut lebih rinci dapat dilihat seperti pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Jumlah Kunjungan Tamu Hotel Pada Hotel Ceria
Tahun 2010-2013

NO	TAHUN	JUMLAH TAMU HOTEL	PERTUMBUHAN
1	2010	247	-
2	2011	796	68.97%
3	2012	1173	32.14%
4	2013	888	-32.09%

Sumber: Divisi Human Resources Departement Hotel Ceria

Berdasarkan data tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa kunjungan tamu hotel selama empat tahun belakang tampak berfluktuasi, peningkatan kunjungan tamu hotel yang cukup signifikan tampak pada tahun 2011 yaitu sebesar 68,97%, kemudian meningkat lagi sebesar 32,14% dari tahun sebelumnya menjadi 1173 kunjungan tamu hotel dari tahun sebelumnya yaitu 796 kunjungan. Kemudian mengalami penurunan kunjungan pada tahun 2013 sebesar -32.09 atau jika dilihat dari jumlah kunjungan tamu hotel menjadi 888 tamu. Melihat dari kondisi ini tentu pihak manajemen harus segera membenahinya agar pada tahun berikutnya

tidak terjadi lagi penurunan kunjungan tamu hotel. Adapun salah satu faktor penting yang berperan dalam mendukung pelaksanaan manajemen Hotel Ceria tidak lepas dari sumber daya manusianya yaitu karyawan yang bekerja pada Hotel Ceria.

Untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi, maka organisasi mengharapkan supaya karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik sehingga menghasilkan output yang maksimal sesuai dengan harapan organisasi. Untuk itu organisasi harus menyadari bahwa untuk menghasilkan output yang maksimal maka diperlukan karyawan yang produktif, untuk mencapai produktivitas kerja karyawan dengan hasil yang optimal

Namun yang terjadi pada Hotel Ceria motivasi kerja karyawan itu masih sangat kurang sekali, hal ini diindikasikan oleh masih kurangnya komunikasi antar karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, kurangnya penghargaan yang diberikan oleh pimpinan terhadap karyawan terhadap apa yang mereka lakukan, kurangnya perhatian pimpinan akan kesejahteraan karyawan serta kurangnya timbal balik berupa upah yang karyawan terima. Kurangnya penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Sehingga menyebabkan rendahnya produktivitas kerja karyawan dalam menangani complain dari para tamu hotel.

Jumlah karyawan Hotel Ceria dibagi menjadi beberapa departemen seperti yang ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 1.2
Jumlah Karyawan Hotel Ceria
Periode 2010-2013

No.	Departemen	Jumlah Karyawan (org)
1	Front office	12
2	Security	10
3	House Keeping	30
4	Food & Beverage	22
5	Accounting	8
6	EAM	1
7	Marketing	4
8	Laundry	9
9	HRD	2
10	Engineering	12
	total	110

Sumber: Divisi Human Resources Departement Hotel Ceria

Dengan jumlah karyawan diatas, sangat diharapkan bahwa apa yang menjadi tujuan akhir organisasi dapat tercapai dengan baik. Termasuk dalam hal kedisiplinan. Adapun bentuk kedisiplin karyawan salah satunya dapat ditunjukkan dari tingkat persentase kehadiran karyawan yang datang tepat waktu seperti yang disajikan pada table 1.3 berikut:

Tabel 1.3
Persentase Kehadiran Karyawan Hotel Ceria
Periode 2010-2013

NO	KETERANGAN	TAHUN			
		2010	2011	2012	2013
1	TEPAT WAKTU	95,65%	91,92%	91,96%	89,84%
2	TERLAMBAT	3,38%	6,10%	6,12%	8,25%
3	CUTI	0,92%	1,98%	1,92%	1,90%
	TOTAL	100%	100%	100%	100%

Sumber: Divisi Human Resources Departement Hotel Ceria

Dari tabel 1.3 diatas dapat terlihat bahwasanya tingkat kedisiplinan karyawan untuk datang tepat waktu dari tahun ketahun terus menurun, dimana tingkat persentase karyawan yang terlambat datang untuk bekerja pada tahun 2013 mencapai 8,29%. Hal ini tentu harus segera diatasi secepatnya oleh pihak manajemen, karena Hotel sebagai usaha jasa harus mampu memberikan service yang baik terhadap pelanggannya. Karena jika karyawannya saja terlambat untuk bekerja, bagaimana mungkin bisa memberikan service yang baik kepada pelanggannya. Selain itu pula berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti rendahnya disiplin karyawan ini dapat terlihat dari masih adanya karyawan yang terlambat masuk kerja, pulang tidak sesuai waktu, selain itu karyawan sering mengulur waktu istirahat, dan masih adanya perilaku karyawan yang tidak menaati peraturan instansi seperti berpakaian tidak rapih. Apabila hal ini terus-menerus, maka tentu saja dapat merugikan bagi organisasi karena akan mempengaruhi terhadap produktivitas organisasi dan akan berdampak terhadap buruknya citra pada produktivitas kerja organisasi.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja karyawan yang tinggi, akan mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di organisasi / instansi dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moril kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat (Hasibuan, 2008;194).

Diharapkan dengan adanya kepuasan gaji, organisasi mampu meningkatkan motivasi kerja yang terdapat dalam diri karyawan dan disertai oleh disiplin kerja yang baik merupakan tiga aspek yang sangat diharapkan oleh organisasi sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja disini tidak akan dapat meningkat tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan optimal tanpa ada tekanan dan paksaan dari orang lain yang diimbangi oleh disiplin yang tinggi serta adanya pelatihan guna meningkatkan pengetahuan dan keahlian karyawan. Efektivitas dalam wacana kerja disini merupakan unsur penggerak serta perwujudan determinasi diri agar dalam mengerjakan suatu pekerjaan itu dilakukan tidak setengah-setengah, tetapi dengan segenap kekuatan dan kemampuan yang dimiliki dalam arti kata seseorang harus profesional dalam bekerja agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu, serta bisa menjalankan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Bertitik tolak dari uraian diatas maka penulis tertarik mengangkatnya menjadi sebuah penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Kepuasan Gaji dan Motivasi melalui Disiplin dan Implikasinya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Ceria Jambi”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Persyaratan itu adalah kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang

karyawan yang memenuhi prasyarat kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh ketrampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas.

Pentingnya produktivitas bagi karyawan adalah untuk melakukan perbaikan secara terus menerus bagi seluruh komponen organisasi, peningkatan mutu hasil kerja oleh segala komponen organisasi, memberdayakan sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi, dapat meningkatkan kualitas kerja sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap kemajuan organisasi kedepan.

Namun bila dilihat dari data tabel 1.1 berdasarkan tingkat kunjungan tamu Hotel Ceria yang menurun pada tahun 2013 diindikasikan oleh turunnya produktivitas kerja karyawan dalam menangani komplain dari para tamu, yang berakibat pada tidak adanya kunjungan kembali tamu pada Hotel Ceria. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada Hotel Ceria turunnya produktivitas kerja karyawan tersebut ini diindikasikan oleh:

1. Masih kurangnya komunikasi antar karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Masih kurangnya penghargaan yang diberikan oleh pimpinan terhadap karyawan terhadap apa yang mereka lakukan.
3. Kurangnya perhatian pimpinan akan kesejahteraan karyawan yang karyawan terima.
4. Kepuasan gaji yang dirasa kurang.

5. Kurangnya penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Sehingga menyebabkan rendahnya produktivitas kerja karyawan dalam menangani komplain dari para tamu hotel.
6. Masih adanya karyawan yang terlambat masuk kerja
7. Masih adanya karyawan sering mengulur waktu istirahat.
8. Masih adanya perilaku karyawan yang tidak menaati peraturan instansi seperti berpakaian tidak rapih.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang dan identifikasi masalah, maka penulis membuat perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kepuasan gaji, motivasi, disiplin dan produktivitas kerja karyawan Hotel Ceria Jambi.
2. Bagaimana pengaruh kepuasan gaji baik secara langsung dan tidak langsung terhadap disiplin karyawan Hotel Ceria.
3. Bagaimanakah pengaruh motivasi baik secara langsung dan tidak langsung terhadap disiplin karyawan Hotel Ceria.
4. Bagaimanakah pengaruh kepuasan gaji dan motivasi secara bersama-sama baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap disiplin karyawan Hotel Ceria.
5. Bagaimana pengaruh kepuasan gaji baik secara langsung dan tidak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Ceria.

6. Bagaimanakah pengaruh motivasi baik secara langsung dan tidak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Ceria.
7. Bagaimanakah pengaruh kepuasan gaji dan motivasi secara bersama-sama baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Ceria.
8. Bagaimanakah pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Ceria.

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui:

1. Gambaran kepuasan gaji, motivasi, disiplin dan produktivitas kerja karyawan Hotel Ceria.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan gaji baik secara langsung dan tidak langsung terhadap disiplin karyawan Hotel Ceria.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi baik secara langsung dan tidak langsung terhadap disiplin karyawan Hotel Ceria.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan gaji dan motivasi secara bersama-sama baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap disiplin karyawan Hotel Ceria.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan gaji baik secara langsung dan tidak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Ceria.

6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi baik secara langsung dan tidak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Ceria.
7. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan gaji dan motivasi secara bersama-sama baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Ceria.
8. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Ceria.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain:

1. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi sehingga meningkatkan pengetahuan bagaimana kepuasan gaji, motivasi, dan disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi yang berguna bagi manajemen Hotel Ceria terutama dalam hal mengelola seluruh sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi, sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerjanya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Produktivitas Kerja

2.1.1.1. Definisi Produktivitas Kerja

Kemajuan dan keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh produktivitas dan kinerja karyawannya. Definisi produktivitas menurut Cascio dalam Almigo (2004:53) adalah sebagai pengukuran output berupa barang atau jasa dalam hubungannya dengan input yang berupa karyawan, modal, materi atau bahan baku dan peralatan.

Menurut Hasibuan (2008:139) definisi produktivitas adalah sebagai perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input). Produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi, dan adanya peningkatan keterampilan tenaga kerja.

Produktivitas kerja menunjukkan bahwa individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam waktu tertentu. Produktivitas kerja adalah suatu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarannya yang merupakan indikator daripada kinerja karyawan dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

Menurut Dessler (2004, dalam Ravianto 2004:113) mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan.

Hal ini sejalan dengan pengertian produktivitas kerja yang diungkapkan oleh Yuniarsih dan Suwatno (2009 dalam Sinungan, 2000:222) yang menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan Kondisi mengukur tingkat kemampuan dalam menghasilkan produk: individual, kelompok dan organisasi.

Produktivitas ditentukan oleh dukungan semua sumber daya organisasi, yang dapat diukur dari segi efektivitas dan efisiensi, yang difokuskan pada aspek-aspek: (a) hasil akhir (produk nyata) yang dicapai, seperti kualitas dan kuantitasnya; (b) durasi atau lamanya waktu yang digunakan untuk mencapai hasil akhir; (c) penggunaan sumber daya secara optimal; (d) kemampuan beradaptasi dengan permintaan pasar dan pengguna.

Dari uraian di atas terlihat bahwa untuk memperoleh produktivitas kerja yang jauh lebih besar, dalam kenyataan sehari-hari, kebanyakan orang menyebut pengertian produktivitas kerja hendaknya memberikan gambaran yang jelas mengenai produktivitas kerja untuk mencapai tujuan, dalam hal ini maka produktivitas kerja juga bukan semata-mata ditujuakan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga penting diperhatikan. Sebagaimana diungkapkan Laeham dan Wexley yang dikutip oleh Sedarmayanti (2009), bahwa “...*performance appraisals are crucial to the effectivity management of an organization's human resources, and the proper management of human resources is a critical variable effecting an organization's*

productivity". Produktivitas individu dapat dinilai dan apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya. Dengan kata lain, produktivitas individu adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja (*job performance*).

Sedangkan untuk produktivitas kerja pada lembaga nirlaba, menurut Yuniarsih dan Suwatno (2009 dalam Sinungan, 2000:158), diukur atas dasar kemampuan melakukan kegiatan dalam jangka waktu tertentu, kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan. Dalam hal ini, ukuran produktivitas kerja difokuskan pada kemampuan pegawai untuk memberikan kontribusi positif dalam menciptakan lingkungan kerja ergonomis (*ergonomic* adalah studi tentang hubungan/*interface* antara seirang pekerja dengan peralatan yang digunakannya dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya), sehingga bisa menampilkan diri sebagai individu produktif dalam mewujudkan tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2.1.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah (Sedamaryanti, 2009:71-72) ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, adalah:

1. Sikap kerja, seperti: kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam satu tim.
2. Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervise serta keterampilan dalam teknik industri.
3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*quality control circles*) dan panitia mengenai kerja unggul.
4. Manajemen produktivitas, yaitu: manajemen yang efisiensi mengenai sumber dan system kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
5. Efisiensi tenaga kerja, seperti: perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
6. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

2.1.1.3. Dimensi Produktivitas Kerja

Secara garis besar indikator produktivitas kerja menurut Desller (2004:513), yaitu:

1. Kualitas hasil kerja

Yaitu mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan.

Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan, dan keberhasilan hasil kerja.

2. Kuantitas hasil kerja

yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat terselesaikan.

3. Disiplin kerja

Yaitu bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

4. Kerja lembur

Yaitu segala pekerjaan yang harus dilakukan oleh seorang pegawai pada waktu-waktu tertentu diluar waktu kerja sebagaimana telah ditetapkan bagi tiap-tiap instansi dan kantor pemerintah.

Sedangkan menurut Alma (2009 dalam Sulistyawan, 2007:85-86) menyatakan bahwa produktivitas dapat diukur menurut tiga tingkatan, yaitu: individu, kelompok dan organisasi. Ada tiga ukuran produktivitas yang harus dipertimbangkan dalam mengelola organisasi, yaitu:

1. Untuk tujuan strategi, apakah organisasi sudah benar sesuai dengan apa yang telah digariskan
2. Efektivitas, sampai tingkat manakah tujuan itu sudah dicapai dalam arti kuantitas dan kualitas.
3. Efisien, bagaimana perbandingan output dibagi input, dimana pengukuran output termasuk di dalamnya kuantitas dan kualitas.

2.1.2. Kepuasan Gaji

Gaji menurut Soehardi (2005, dalam Hersusdadikawati, 2005:3) adalah salah satu bentuk atau jenis imbalan yang diterima oleh karyawan. Gaji menurut Sitohang (2007, dalam Hersusdadikawati, 2005:3) adalah suatu imbalan yang diterima pekerja dari pengusaha atas pekerjaan dan jasa yang telah dilakukan atau yang akan dilakukan pada kegiatan usaha yang dinilai dalam bentuk uang menurut persetujuan dan peraturan perundangan yang berlaku. Sedang menurut Panggabean (2008:41) yang dimaksud dengan gaji adalah imbalan financial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan, atau mingguan.

Kemudian menurut Simamora (2006:79), gaji merupakan apa yang diterima oleh karyawan dalam bentuk finansial sebagai ganti kontribusi kepada organisasi. Selain itu Mangkunegara (2007:53) menyatakan bahwa gaji adalah uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.

Dari beberapa pengertian gaji tersebut dapat disimpulkan bahwa gaji pada dasarnya diberikan sebagai tanda jasa organisasi atau perusahaan kepada pegawai atau karyawannya dalam bentuk uang.

Lebih kongkrit Hill, Bergma, dan Scarpello (dalam Panggabean, 2008:109), bahwa pada dasarnya gaji diberikan untuk:

- 1). Menarik karyawan dalam jumlah dan kualitas yang diinginkan,
- 2). Mendorong karyawan atau pegawai untuk lebih berprestasi, dan
- 3). Menarik karyawan untuk tetap bekerja dengan perusahaan.

Beberapa hasil penelitian mengungkapkan bahwa penghargaan apapun bentuknya termasuk dalam bentuk gaji dapat mempengaruhi, tingkat motivasi karyawan, budaya dan iklim organisasi secara menyeluruh, struktur dan biaya operasional organisasi (Lawler, dan Vroom dalam Panggabean, 2008:38). Lebih lanjut Cascio (dalam Panggabean, 2008:38) mengungkapkan, bahwa gaji mampu menjembatani kesenjangan antara tujuan organisasi dengan aspirasi serta pengharapan karyawan.

Individu merasakan adanya rasa keadilan (*equity*) terhadap gaji yang diterima sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukannya (Lum et al., 2010:262). Handoko, (2008:62) menyatakan bahwa perusahaan harus memperhatikan prinsip *keadilan* dalam penetapan kebijaksanaan pembayaran upah dan gaji.

Kepuasan atas gaji yang diterima didasarkan pada teori *equity* ((Lawler, dalam Panggabean, 2008:53) yang berkenaan dengan motivasi individu untuk bertindak dalam organisasi. Individu akan menilai rasio *input* terhadap *outcome* bagi tugas yang ada dan membandingkan dengan referent. Gaji dipandang sebagai bagian dari sistem yang mendukung yang digunakan oleh organisasi untuk memotivasi karyawan dengan memenuhi aturan dan peraturan. Bagi pekerja, gaji dipandang sebagai suatu *outcome* atau *reward* yang penting. Karyawan merasa puas dengan gajinya apabila sistem gaji dalam perusahaan tersebut mempertimbangan penentuan gaji juga tidak hanya memperhatikan prinsip *Internally Equitable* (keadilan di dalam perusahaan) yang dibuat berdasarkan azas keadilan tetapi juga harus mempunyai nilai yang kompetitif di pasar (*Externally Equitable*).

Kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan (Lawler, dalam Panggabean, 2008:26). Beberapa penelitian mengidentifikasi aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan upah dan promosi (dalam Andini, 2006:7).

Menurut Lum et.al dalam Andini (2006:7) kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan. Beberapa penelitian mengidentifikasi aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan upah dan promosi.

Hersudaikawati (2005:21) mendefinisikan kepuasan atas gaji sebagai persepsi kepuasan atas gaji atau upah langsung, sedangkan kepuasan atas struktur atau pengadministrasian gaji didefinisikan sebagai persepsi kepuasan dengan hirarki gaji internal dan metode yang digunakan untuk mendistribusikan gaji. Kepuasan atas peningkatan gaji berkenaan dengan persepsi kepuasan dalam perubahan tingkat gaji. Kepuasan atas tunjangan menekankan pada persepsi kepuasan dengan pembayaran tidak langsung yang diterima karyawan.

2.1.2.1. Dimensi Kepuasan Gaji

Mangkunegara (2007:64) mengatakan bahwa gaji yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta

hasil kerja pegawai atau karyawan. Begitu pentingnya gaji bagi karyawan maka hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan atau instansi dalam memberikan gaji kepada karyawannya menurut Simamora (2006:72) adalah sebagai berikut:

1. Gaji harus dapat memenuhi kebutuhan minimal, Gaji yang diterima oleh karyawan berkeinginan dapat memenuhi kebutuhan secara minimal, misalnya kebutuhan makan, minum, pakaian dan perumahan. Oleh karena itu, dalam menetapkan gaji bagi karyawannya setiap perusahaan harus mengusahakan sedemikian rupa sehingga gaji terendah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan minimal. Gaji harus dapat mengikat, Besarnya gaji harus diusahakan sedemikian rupa sehingga mampu mengikat karyawan.
2. Gaji harus dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, Gaji yang mampu mengikat karyawan supaya tidak keluar dari perusahaan belum tentu dapat meningkatkan semangat dan kegairahan karyawan. Gaji harus adil, Adil disini tidak berarti sama, tetapi adil adalah sesuai dengan haknya.
3. Gaji tidak boleh bersifat statis, Statis disini tidak terbatas hanya karena perusahaan tersebut tidak mengikuti dan menyesuaikan dengan perubahan nilai uang, tetapi statis disini adalah dalam artian yang sangat luas.

Pendapat Simamora tersebut juga didukung oleh Cascio (2005:38) yang dikutip oleh Panggabean (2008:65) supaya efektif, gaji seharusnya dapat:

1. Memenuhi kebutuhan dasar
2. Mempertimbangkan adanya keadilan eksternal

3. Mempertimbangkan adanya keadilan internal
4. Pemberiannya disesuaikan dengan kebutuhan individu.

Dari uraian tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa sistem penggajian atau pengupahan dapat dikatakan efektif jika memenuhi kebutuhan minimal karyawan, meningkat, menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, mempertimbangkan keadilan internal, dan mempertimbangkan keadilan eksternal, serta tidak statis.

Menurut Heneman dan Schwab dalam Andini (2006:32) kepuasan gaji merupakan konstruk kepuasan yang multidimensi yang terdiri atas empat subdimensi yaitu:

1. tingkat gaji (*pay level*),
2. struktur / pengelolaan gaji (*pay structure and administration*),
3. peningkatan gaji (*pay raise*) dan,
4. tunjangan (*benefit*).

2.1.3. Motivasi

2.1.3.1 Definisi Motivasi

Motivasi dapat ditafsirkan dan diartikan berbeda oleh setiap orang sesuai dengan tempat dan situasi dari masing-masing orang itu. Masalah yang selalu muncul, mengapa beberapa karyawan bekerja lebih baik dari pada karyawan lain. Ini merupakan pertanyaan yang terus-menerus muncul dan yang selalu dihadapi oleh seorang pemimpin dalam menggerakkan bawahannya.

Motivasi merupakan suatu hal yang penting dalam menggerakkan bawahan untuk bekerja lebih baik, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Terdapatnya perbedaan dari setiap tindakan manusia itu senantiasa dijadikan sebagai objek kajian dari teori motivasi.

Tingkah laku bawahan dalam kehidupan organisasi, pada dasarnya berorientasi pada tujuan. Artinya, bahwa tingkahlaku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Bawahan selalu terlibat dalam serangkaian tingkah laku, seperti membuat konsep, menandatangani daftar hadir, mengetik dan sebagainya.

Masalahnya adalah bagaimana agar setiap unsur pemimpin selalu dapat memahami, meramalkan, bahkan mengawasi dan mengubah perilaku bawahan untuk melakukan tindakan tertentu, pada saat tertentu dan pada waktunya. Untuk itulah menurut pemimpin perlu mempunyai pengetahuan mengenai motif bawahan yang dapat mendorong timbulnya tindakan tertentu pada waktu tertentu pula.

Motivasi adalah pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan (Susilo:1994) dalam Husainie 2002. Dalam motivasi dan pemotivasian oleh Winardi (2000:2) Robin et al. menyatakan:

"Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual". Sparkling (dalam Mangkunegara, 2009:23) mengemukakan bahwa

motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif. Stanton (dalam Mangkunegara, 2009:87) mendefinisikan bahwa motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Stanford (dalam Mangkunegara, 2009:72) mendefinisikan motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motif tersebut.

2.1.3.2. Jenis-Jenis Motivasi

Berdasarkan pengertian dan analisa tentang motivasi yang telah dibahas dimuka, maka pada pokoknya motivasi dibagi menjadi dua jenis yaitu:

1. *Motivasi Intrinsik*

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang tercakup di dalam situasi kerja dan memenuhi kebutuhanan tujuan-tujuan staf. Motivasi ini sering juga disebut motivasi murni, yakni motivasi yang sebenarnya timbul dari dalam diri sendiri. Motivasi ini timbul tanpa pengaruh dari luar. Motivasi intrinsik didefinisikan juga sebagai motivasi yang hidup dalam diri individu dan berguna dalam situasi kerja yang fungsional. Dalam hal ini pujian atau hadiah atau sejenisnya

tidak diperlukan karena tidak akan menyebabkan individu bekerja untuk mendapatkan pujian atau hadiah itu.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang disebabkan oleh faktor-faktor dari luar. Motivasi ekstrinsik tetap diperlukan sebab tidak semua pekerjaan dapat menarik minat bawahan atau sesuai dengan kebutuhan. Dalam keadaan ini motivasi terhadap pekerjaan perlu dibangkitkan oleh manajer agar mereka mau dan ingin bekerja secara lebih baik.

2.1.3.3. Fungsi Motivasi

Motivasi mendorong timbulnya kelakuan dan mempengaruhi serta merubah kelakuan. Fungsi motivasi tersebut adalah:

- a. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi tidak akan timbul sesuatu tindakan atau perbuatan.
- b. Motivasi berfungsi sebagai pengaruh artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang di inginkan.
- c. Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

2.1.3.4. Dimensi Motivasi

Motivasi dapat digunakan sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan atau bawahan. Sebab efektifitas karyawan dengan asumsi mereka memiliki peluang untuk kinerja yang baik dan memiliki kemampuan yang

diperlukan tergantung pada motivasi. Selanjutnya penulis menggunakan teori kebutuhan (*needs*) dari Abraham Maslow sebagai bahan untuk mengembangkan data dari variable motivasi. Teori hierarki kebutuhan dikembangkan oleh psikolog Abraham Maslow pada tahun 1935. Maslow meneliti bahwa motivasi manusia itu berasal dari dalam diri seseorang dan sifatnya tidak dapat dipaksakan, teori ini menekankan bahwa manusia terdorong untuk melakukan usaha, untuk memuaskan lima kebutuhan yang belum terpenuhi yang melekat pada diri manusia itu sendiri.

Maslow memandang kebutuhan manusia berdasarkan suatu hirarki kebutuhan dari kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan pokok manusia yang diidentifikasi Maslow dalam urutan kadar pentingnya adalah sebagai berikut: Kebutuhan manusia terdiri atas lima lapis berjenjang vertikal yaitu (dari bawah): kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), kebutuhan akan rasa aman dan kepastian (*safety and security needs*), kebutuhan akan cinta dan hubungan antar manusia (*love and belonging needs*), kebutuhan akan penghargaan dan pengakuan (*esteem needs*), dan kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*).

Selanjutnya dijelaskan lebih rinci tentang teori hirarki kebutuhan menyatakan bahwa motivasi seseorang didasarkan lima tingkat kebutuhan dalam hierarki Maslow tersebut diatas adalah sebagai berikut:

a. Kebutuhan fisiologikal

Berhubungan dengan kebutuhan-kebutuhan utama, dasar dan esensial yang harus dipenuhi oleh tiap manusia untuk mempertahankan diri sebagai

mahluk, kebutuhan ini mencakup misalnya: (1) udara, (2) makan dan minum, (3) pakaian, (4) tempat tinggal atau papan, (5) istirahat, (6) Pemenuhan seksual. Faktor-faktor khusus yang harus diperhatikan oleh orang mencakup misalnya: (1) Kondisi Kerja, (2) Gaji dan upah, (sama atau lebih besar dibanding upah minimal regional).

Kebutuhan-kebutuhan fisiologikal memiliki sejumlah karakteristik sebagai berikut:

- 1) Mereka relatif independen satu sama lainnya
- 2) Dalam banyak kasus mereka dapat di identifikasikan dengan sebuah lokasi khusus di dalam tubuh
- 3) Pada sebuah kultur berkecukupan (an affluent Culture), kebutuhan kebutuhan demikian bukan merupakan motivator-motivator tipikal, melainkan motivator-motivator yang tidak biasa.
- 4) Akhirnya dapat di kaitkan bahwa mereka harus dipenuhi secara berulang-ulang dalam periode waktu yang relatif singkat, agar dapat terpenuhi. Apabila kebutuhan-kebutuhan fisiologikal tidak terpenuhi maka mereka akan lebih terasa dibandingkan dengan kebutuhan lainnya. Maka lebih dikatakan bahwa seseorang individu, yang tidak memiliki apa-apa dalam kehidupan mungkin sekali akan termotivasi oleh kebutuhan fisiologokal.

b. Kebutuhan Akan Keamanan

Apabila kebutuhan fisiologikal cukup dipenuhi, maka kebutuhan pada tingkatan berikut yang lebih tinggi yakni kebutuhan akan keamanan, mulai

mendominasi kebutuhan manusia. Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya dalam arti keamanan fisik akan tetapi keamanan psikologi dan perlakuan adil dalam pekerjaan atau jabatan seseorang. Kebutuhan keamanan itu berkaitan dengan tugas pekerjaannya. Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan akan rasa aman dan proteksi diri, ancaman atau gangguan dari luar. Kebutuhan ini mencakup misalnya: (1) keamanan, (2) keselamatan, (3) kesehatan, (4) perlindungan, (5) kompetensi, (6) stabilitas. Faktor-faktor khusus yang harus diperhatikan oleh orang mencakup misalnya: (1) keselamatan kerja, (2) kesejahteraan, (3) peningkatan gaji dan upah, (4) kondisi kerja. Pentingnya memenuhi kebutuhan ini jelas terlihat pada organisasi modern tempat pimpinan organisasi mengutamakan keamanan dan keselamatan dengan mempergunakan alat-alat canggih atau pengawalan. Bentuk lain dari pengawasan kebutuhan ini dengan memberikan perlindungan asuransi tenaga kerja (ASTEK) kepada karyawan.

c. **Kebutuhan Sosial**

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan manusia untuk menjadi bagian dari kelompok, mencintai dan dicintai orang lain dan bersahabat. Manusia pada dasarnya selalu ingin hidup berkelompok dan tidak seorangpun manusia ingin hidup menyendiri ditempat terpencil. Karena manusia adalah makhluk sosial sudah jelas menginginkan kebutuhan-kebutuhan sosial yang terdiri dari empat kelompok yaitu: 1) Kebutuhan sebagai anggota suatu kelompok atau rasa diterima dalam Kelompoknya 2) Kebutuhan

akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting 3) Kebutuhan akan perasaan kemajuan dan tidak seorangpun menyenangi kegagalan 4) Kebutuhan akan rasa ikut serta.

d. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan ini berkaitan dengan keinginan manusia, untuk dihormati dan dihargai orang lain sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dan ingin punya status, pengakuan serta penghargaan prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Prestasi dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status. Kebutuhan ini artinya adalah respek diri dan respek orang lain, mencakup misalnya: (1) penghargaan, (2) pengakuan, (3) Status, (4) prestise, (5) kekuasaan dan, (6) perasaan dapat menyelesaikan sesuatu.

e. Kebutuhan untuk Merealisasikan Diri

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang sehingga membutuhkan penyaluran kemampuan dan potensi diri dalam bentuk nyata. Artinya tiap orang ingin tumbuh membangun pribadi dan mencapai hasil. Kebutuhan merealisasikan diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri yang menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan yang sulit dicapai orang lain.

2.1.4. Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Berikut ini dapat dilihat beberapa definisi:

2.1.3.1. Definisi Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Hasibuan, 2010:193-194).

Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:86) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Pendapat lain merumuskan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. (Hasibuan, 2008:178).

Lebih lanjut, Hasibuan (2008:178) mengungkapkan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumberdaya manusia yang terpenting karena semakin baiknya disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, disiplin sulit bagi organisasi (perusahaan) mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan diartikan, apabila seorang pegawai datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan pekerjaan yang baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sementara itu, Gomez, et. al (2005:33) lebih menekankan bahwa disiplin itu merupakan perilaku yang ditunjukkan oleh pegawai dalam menunjukkan tanggung jawabnya atas tindakan-tindakannya. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai akan cenderung bersikap untuk selalu mengerjakan pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya dengan rasa senang. Diikuti dengan sikap yang mendukung tercalisasinya pekerjaan dengan hasil baik sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan oleh organisasi (perusahaan).

Sastrotadwiryo (2007:291) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-

peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi- sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja menurut Rivai (2004:444) adalah Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pendapat lain, dikemukakan oleh Goal (2005:324) yang menyebutkan bahwa disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi (perusahaan), baik yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis. Selanjutnya, Goal (2005:324) mengungkapkan bahwa pelaksanaan disiplin dilakukan dengan beberapa cara, diantaranya adalah:

1. Meningkatkan kesejahteraan
2. Memberikan ancaman hukuman yang bersifat mendidik.
3. melaksanakan hukuman secara tegas dan adil

Pada sisi lain, Bernardin dan Russell (2010:128) melihat dari aspek lain yang dapat mendasari seseorang untuk melaksanakan disiplin yaitu:

1. Sikap mental (*states of mind*)
2. Pengetahuan tentang sistem aturan, perilaku, norma, kriteria dan standar
3. Perilaku yang menunjukkan kesungguhan, pengertian dan kesadaran untuk menaati segala apa yang ada dalam peraturan.

Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, ketelaahan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma social yang berlaku di lingkungan sekitar.

2.1.3.2. Faktor Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan untuk perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Menurut Handoko (2008:125), disiplin kerja dapat dibedakan menjadi 3 yaitu:

1. Disiplin Preventif

Merupakan kegiatan yang dilakukan dengan maksud untuk mendorong para karyawan agar secara sadar mentaati berbagai standart dan aturan, sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan atau pelanggaran. Lebih utama dalam hal ini adalah dapat ditumbuhkan "*Self Discipline*" pada setiap karyawan tanpa kecuali. Manajemen mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan suatu iklim disiplin preventif dimana berbagai standar diketahui dan dipahami.

Untuk memungkinkan iklim yang penuh disiplin kerja tanpa paksaan tersebut perlu kiranya standart itu sendiri bagi setiap karyawan, dengan demikian dicegah kemungkinan-kemungkinan timbulnya pelanggaran-pelanggaran atau penyimpangan dari standart yang ditentukan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin ini merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini dapat berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*).

3. Disiplin Progresif

Disiplin ini berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Disiplin progresif juga memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan memperbaiki kesalahan.

2.1.3.3. Dimensi Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94) adalah sebagai berikut.

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Sedangkan dimensi disiplin menurut Hasibuan, (2006:206) diantaranya.

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan. Karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik, jika dia sendiri kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan musti diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Sedangkan menurut Prijodarminto (2004:58) faktor yang dapat mempengaruhi disiplin adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja

Pentingnya kerja karena motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat berperan menentukan kedisiplinan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Komunikasi

Komunikasi merupakan kegiatan untuk saling memberi keterangan dan ide secara timbal balik, yang diperlukan dalam setiap usaha kerjasama manusia untuk mencapai tujuan tertentu.

4. Lingkungan Kerja

Dengan lingkungan kerja yang baik dan aman maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan indikator menurut Singodimedjo.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan penulis adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai motivasi, disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berikut ini adalah tabel perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini. Penulis mencantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu oleh beberapa peneliti antara lain:

Tabel 2.1
Perbandingan Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Penulis

No	Peneliti dan Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Rita Andini, Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada RS. Roemani Muhammadiyah Semarang) 2006	Penelitian ini menggunakan studi analisis konfirmatori dengan data primer dan sekunder dengan menggunakan program SEM	Kepuasan gaji, kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap perpindahan karyawan,
2	Reni Marsinta, Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu (2009)	Penelitian ini dilakukan dengan cara regresi sederhana	Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai
3	Herwono Narmodo dan M. Farid wajdi, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri, 2006	Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif dengan alat analisa adalah regresi	Motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
4	Herwinda Maharani, Pengaruh insentif terhadap kinerja (studi pada pegawai PDAM Tulungagung), 2009	Alat yang digunakan adalah regresi sederhana	Insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan
5	Zainal Abidin, Analisa pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai dinas PU Kabupaten Indragiri Hilir Riau, 2006	Alat analisis yang digunakan adalah regresi sederhana	Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
6	Douglas M. Cowherd & David I. Levine, <i>Product Quality and Pay Equity Between Lowe-Level Employees and Top Management: An Investigation of Distributive Justice Theory</i> , 2008	Alat analisis yang digunakan adalah Verifikatif dengan menggunakan SEM	Kepuasan gaji berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
7	Leonard Berkowitz, Colin Fraser, et al, <i>Equity Pay, Job Gratification and Comparison in Pay Satisfaction</i> , 2007	Alat analisis yang digunakan adalah Verifikatif dengan menggunakan SEM	Keadilan gaji berpengaruh terhadap kepuasan gaji

8	Toby Marshal Egan, Baiyin Yang, Kenneth R. Bartlett, <i>The effect of Organizational Learning Culture and Job Ssatisfaction on Motivation to Transfer Learning and Turnover Intention</i> , 2004	Alat analisis yang digunakan adalah Verifikatif dengan menggunakan SEM	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi dan perpindahan karyawan
9	Janice M. Beyer & Harrison M. Trice, <i>A Field Study of the Use and Perceived Effects of Discipline in Controlling Work Performance</i> , 2004	Alat analisis yang digunakan adalah Verifikatif	Disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai
10	Richard M. Steers & Lyman W Porter, <i>Employee Motivation, Leadership, Psychology at Work</i> , 2006	Alat analisis yang digunakan adalah Verifikatif	Kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi dan psikologi pegawai

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Muhammad (2009 dalam Haryanti, 2007:63) Kerangka pikir adalah gambaran mengenai hubungan antar variabel dalam suatu penelitian, yang diuraikan oleh jalan pikiran menurut kerangka logis. Menurut Riduwan (2004:25) kerangka berfikir adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi dan telaah penelitian. Kerangka pikir memuat teori, dalil atau konsep-konsep yang akan dijadikan dasar dalam penelitian. Uraian dalam kerangka pikir ini menjelaskan antar variabel. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel, dimana variabel bebasnya (Independent) yaitu kepuasan gaji, motivasi dan disiplin (Y) sebagai variabel interverning sedangkan untuk variabel terikatnya (dependent) yaitu produktivitas kerja Karyawan. kerangka pemikiran ini disusun guna untuk melihat hubungan

antara variabel independent terhadap variabel dependent. Untuk lebih rincinya akan diuraikan berikut.

Produktivitas kerja adalah suatu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarannya yang merupakan indikator dari pada kinerja karyawan dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

Pentingnya produktivitas bagi karyawan adalah untuk melakukan perbaikan secara terus menerus bagi seluruh komponen organisasi, peningkatan mutu hasil kerja oleh segala komponen organisasi, memberdayakan sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi, dapat meningkatkan kualitas kerja sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap kemajuan perusahaan kedepan.

Kepuasan gaji turut mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan. Apabila karyawan merasa kepuasan gaji telah terpenuhi, maka dengan sendirinya produktivitas kerja akan meningkat.

Motivasi merupakan kondisi dalam diri individu yang dapat mendorong atau menggerakkan individu tersebut untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu guna mencapai tujuan. Menurut Winkel, motivasi berkaitan erat dengan penghayatan suatu kebutuhan, dorongan untuk memenuhi kebutuhan, bertingkah laku tertentu untuk memenuhi kebutuhan dan pencapaian tujuan yang memenuhi kebutuhan itu. Sedangkan menurut McClelland, dalam Mangkunegara (2011:94)

mengungkapkan bahwa Motivasi merupakan Kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal.

Selain itu Khasanah (2000:74) dari hasil studinya pada karyawan operasional PT. Krebet didapatkan hasil yang signifikan bahwa motivasi yang terdiri (prestasi kerja, penghargaan, pekerjaan kreatif, menantang tanggungjawab, serta kemajuan) berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja

Sementara Noegroho (2005:83) menyimpulkan bahwa unsur motivasi tersebut saling terkait satu dengan yang lain dalam mempengaruhi peningkatan produktivitas perusahaan secara keseluruhan, yang akan menimbulkan sinergi kerja dan perbaikan kinerja perusahaan tersebut. Kondisi tersebut dapat tercapai apabila perusahaan dapat mengidentifikasi dengan jelas kebutuhan atau kemampuan karyawan. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas adalah dengan memberikan dorongan atau memotivasi tenaga kerja yang bersangkutan, karena didalam unsur-unsur motivasi yang berwujud tingkat upah, keselamatan dan keamanan kerja, kebutuhan sosial, lingkungan kerja, penghargaan, dan aktualisasi diri itu diharapkan akan mendorong tenaga kerja untuk lebih berkualitas dalam berkarya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja khususnya dan pada akhirnya dapat menguntungkan kedua belah pihak yaitu pihak perusahaan dan pihak pekerja itu sendiri.

Selain motivasi kerja yang tinggi yang tak kalah penting lagi yang harus diperhatikan yaitu masalah kedisiplinan karyawan. Karena Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja karyawan yang tinggi, akan

mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan / instansi dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat (Hasibuan, 2008:194).

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Disiplin ini berhubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya.

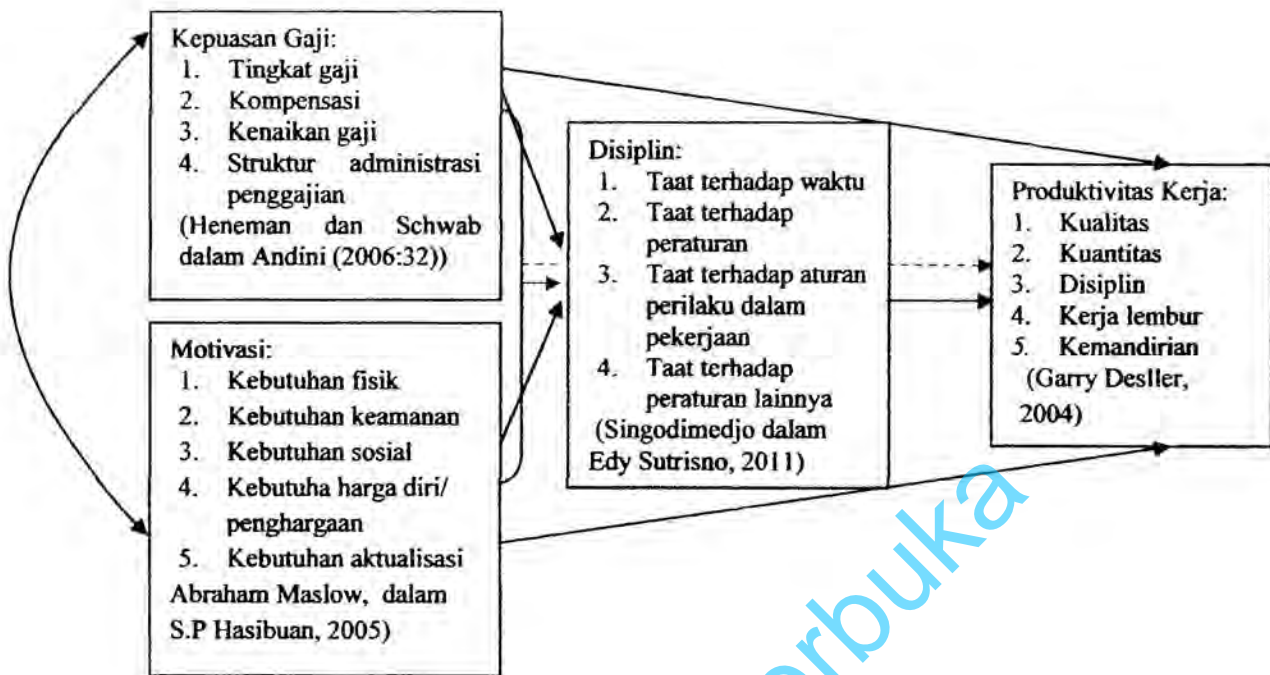
Singodimenjo dalam Sutrisno (2011:86) mengatakan bahwa Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Adapun tingkat kedisiplinan

karyawan dapat diukur dengan taat terhadap aturan waktu, taat dengan peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku perusahaan, serta taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Tintri dan Fitriatin (2010) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Food Station Tjipinang Jaya”. Memberikan kesimpulan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas tampak bahwa pelatihan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja pegawai, artinya apabila karyawan diberikan pelatihan maka diharapkan karyawan dapat lebih memahami lagi mengenai pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan tersebut. Selain itupula diharapkan dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi, karyawan mampu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan maksimal sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik dalam meningkatkan produktivitas kerja. Serta didukung pula dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi tentu nantinya karyawan akan mampu secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dituangkanlah dalam bentuk kerangka berpikir penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1.
Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Menurut Purwanto dan Sulistyastuti (2007:23), hipotesis adalah pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah (belum tentu kebenarannya) sehingga harus diuji secara empiris. Berdasarkan rumusan dan tujuan penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan gaji, motivasi, disiplin dan produktivitas kerja karyawan Hotel Ceria diduga baik.
2. Kepuasan gaji berpengaruh secara langsung dan tidak langsung disiplin karyawan Hotel Ceria.

3. Motivasi berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap disiplin karyawan Hotel Ceria.
4. Kepuasan gaji dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin karyawan Hotel Ceria.
5. Kepuasan gaji berpengaruh secara langsung dan tidak langsung produktivitas kerja karyawan Hotel Ceria.
6. Motivasi berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Ceria.
7. Kepuasan gaji dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Ceria.
8. Disiplin berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Ceria.

Universitas Terbuka

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian sangat perlu dilakukan perencanaan penelitian agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan sistematis. Definisi dari desain penelitian menurut Nazir (2006 dalam Dewita Heriyanti, 2007:11) adalah: “Semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian, mulai tahap persiapan sampai tahap penyusunan laporan.”

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian analisis deskriptif dan verifikatif. Metode analisis deskriptif adalah metode penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan dan menjelaskan keadaan mengenai fakta-fakta, sifat-sifat populasi berdasarkan data-data yang telah dikumpulkan. Kemudian disusun secara sistematis dan selanjutnya dianalisis untuk mendapatkan kesimpulan, untuk menjawab perumusan masalah tentang kepuasan gaji, motivasi, disiplin kerja dan produktivitas kerja. Sedangkan metode verifikatif merupakan metode penelitian yang digunakan dalam upaya untuk menguji kebenaran hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik untuk menjawab tentang seberapa besar pengaruh Variabel Independent (X) yaitu terhadap Variabel Dependent (Y) Produktivitas kerja karyawan Hotel Ceria.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan survey lapangan dengan membuat kuesioner kemudian memberikan tanggung jawab kepada responden untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang telah disediakan serta memberikan tanggapan atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh partisipan baik

mengenai tujuan survey itu sendiri atau pertanyaan-pertanyaan yang sekiranya kurang dipahami oleh partisipan. Pengertian kuesioner itu sendiri yaitu mengumpulkan data melalui daftar pertanyaan yang telah disiapkan terlebih dahulu sesuai dengan penelitian yang ditujukan kepada responden.

Setelah kuesioner disebar, maka dilakukan analisa data dengan tujuan untuk memperoleh deskripsi mengenai kepuasan gaji, motivasi, disiplin dan produktivitas karyawan, baru kemudian dilanjutkan dengan melakukan serangkaian pengujian untuk menjawab tujuan dan hipotesis permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah kumpulan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek. Subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011:12). Sedangkan Indriantoro dan Supomo (2008:23) mengatakan bahwa populasi adalah kumpulan individu atau proyek penelitian yang memiliki kualitas-kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Populasi merupakan gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2008:223). Berdasarkan dari ciri-ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai kelompok individu atau obyek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik. Populasi

dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Ceria yang berjumlah 110 karyawan.

3.2.2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi (Sutrisno, 2007:22). Jadi sampel adalah sebagian dari seluruh elemen-elemen atau individu-individu yang terdapat pada populasi.

Dalam hal ini penelitian menggunakan sampel acak sederhana dimana Sugiyono (2010:12) mengemukakan adapun cara menentukan ukuran sampel yang sangat praktis. Dengan cara tersebut tidak perlu dilakukan perhitungan yang rumit. Krejcie dalam melakukan perhitungan sampel didasarkan atas kesalahan 5%. Jadi sampel yang diperoleh itu mempunyai kepercayaan 95% terhadap populasi. Berdasarkan table Krejcie adapun jumlah sampel dalam penelitian ini dari total populasi 110 orang menjadi 86 orang (<http://teorionline.wordpress.com>), dimana untuk lebih amannya penulis menambahkan 2 orang sehingga menjadi berjumlah 88 orang. Kemudian 88 orang inilah yang sampel dalam penelitian ini.

Adapun penyebaran kuesioner berdasarkan jumlah kuota tiap departemen adalah seperti yang terlihat di dalam tabel:

Tabel 3.1
Penyebaran Responden Per-Departemen

No	Departemen	Jumlah Karyawan (org)	Kuota
			Jmlh karyawan/n x (88)
1	Front office	12	9
2	Security	10	8
3	House Keeping	30	24
4	Food & Beverage	22	18
5	Accounting	8	6
6	EAM	1	1
7	Marketing	4	3
8	Laundry	9	7
9	HRD	2	2
10	Engineering	12	10
	total	110	88

3.3. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian menurut Suryabrata (2008:52) adalah alat yang digunakan untuk merekam-pada umumnya secara kuantitatif - keadaan dan aktivitas atribut-atribut psikologis.

Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif yang didapatkan dari data primer dan data sekunder sebagai data pendukung penelitian ini. Data Primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data Primer ini disebut juga data asli atau data baru. Data primer dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh dan dikumpulkan sendiri oleh peneliti yang dianggap relevan dengan penelitian, seperti data yang didapat dari penyebaran kuesioner/ angket yang diisi responden.

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan atau dari laporan-laporan penelitian terdahulu. Data

sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh peneliti yang bersumber dari buku literature, penelitian – penelitian terdahulu, jurnal, dan artikel yang dikumpulkan dari pencarian di internet serta dokumen-dokumen yang ada di Hotel Ceria yang relevan dengan penelitian ini.

3.4. Prosedur Pengumpulan Data

Menurut Ali (2010:36), pengumpulan data yang lengkap baik untuk data sekunder beserta fenomenanya, maupun data primer tentang produktivitas kerja karyawan dilakukan melalui kegiatan survei. Data yang diperlukan dari kedua jenis data tersebut dikumpulkan dengan teknik sebagai berikut:

1. *Field Research* (penelitian lapangan) dimana alat yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner, digunakan untuk mengumpulkan data primer dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disusun sesuai tujuan penelitian untuk dibagikan kepada para karyawan. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner ini dimaksudkan untuk memperoleh jawaban dari responden tentang kepuasan gaji, motivasi disiplin dan produktivitas karyawan. Kuesioner disebarkan secara langsung kepada para karyawan sebagai responden. Penelitian ini juga merupakan penelitian pengujian hipotesis atas penelitian eksplanatori karena dimaksudkan untuk menjelaskan hubungan pengaruh antar variabel melalui hipotesis. Kuesioner dalam penelitian ini dibuat bersifat tertutup yaitu pertanyaan dibuat sedemikian rupa sehingga responden dibatasi dalam member

jawaban dengan skala 1 sampai 5 sesuai dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR) dengan spesifikasi sangat setuju (5), setuju (4), kurang setuju (3), tidak setuju (2) dan sangat tidak setuju (1).

2. *Library Research* (penelitian kepustakaan) dimana penelitian ini menggunakan literatur dari penelitian sebelumnya.

3.5. Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah sesuatu yang berbentuk apa saja ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Pengertian operasional variabel menurut Sugiyono (2010:58) adalah “Segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.”

Dari uraian kerangka pemikiran dan rumusan masalah, maka dapat diuraikan definisi operasional variabel penelitian ini sbb:

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Dimensi	Indikator	Skala
Kepuasan Gaji (X1)	Kemampuan untuk suatu imbalan yang diterima pekerja dari pengusaha atas pekerjaan dan jasa yang telah dilakukan atau yang akan dilakukan pada kegiatan usaha yang dinilai	Tingkat gaji	1. Tingkat gaji yang diberikan telah memenuhi rasa keadilan 2. gaji yang diterima sesuai dengan tingkat pendidikan dan lama bekerja	Ordinal
		Kompensasi	1. kompensasi yang diberikan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup 2. Kompensasi yang	Ordinal

	dalam bentuk uang menurut persetujuan dan peraturan perundangan yang berlaku (Sitohang, 2007)		diberikan mengalami peninglatan dari tahun ke tahun	
		Kenaikan gaji	1. Kenaikan gaji dilakukan secara berkala 2. Kenaikan gaji berdasarkan kepada produktivitas kerja	Ordinal
		Struktur administrasi penggajian	1. Gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab karyawan 2. Gaji yang diberikan mengikuti upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah	Ordinal
Motivasi (X2)	Motivasi adalah kebutuhan manusia yang paling tertinggi, aktualisasi berbeda-beda antara satu orang dengan yang lainnya (A. Maslow)	Kebutuhan fisik	1. Alasan pemenuhan kebutuhan ekonomi	Ordinal
		Kebutuhan keamanan	1. Kesempatan kenaikan pangkat.	Ordinal
		Kebutuhan sosial	1. Hubungan dengan atasan	Ordinal
		Kebutuhan penghargaan diri	1. Aktualisasi diri terhadap prestasi kerja.	Ordinal
		Kebutuhan aktualisasi	1. Pengakuan diri	Ordinal
Disiplin (Y)	Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. (Singodimedjo dalam Edi Sutrisno,	Taat terhadap aturan waktu	1. Tingkat ketepatan masuk kerja 2. Tingkat ketepatan pulang jam kerja	Ordinal
		Taat terhadap peraturan perusahaan	1. Kepatuhan dalam melaksanakan tugas 2. Taat dalam melaksanakan peraturan organisasi	Ordinal
		Taat terhadap perilaku dalam pekerjaan	1. Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan 2. Tingkah laku didalam	Ordinal

	2011:86)		melaksanakan pekerjaan	
		Taat terhadap peraturan lainnya	1. Norma yang berlaku didalam organisasi 2. Norma tidak tertulis didalam organisasi	Ordinal
Produktivitas Kerja (Z)	Gambaran dari aspek-aspek penting yaitu hasil kerja, kompetensi prilaku dan potensi karyawan dimana untuk mengetahui faktor-faktor tersebut digunakan suatu penilaian prestasi kerja.	Kualitas hasil kerja	1. Kecakapan dalam melaksanakan tugas 2. Keterampilan dalam menyelesaikan tugas	Ordinal
		Kuantitas hasil kerja	1. Tingkat pemahaman terhadap tugas 2. Mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan target yang ingin dicapai	Ordinal
		Disiplin	1. Dapat melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan ketentuan. 2. Selalu mematuhi peraturan-peraturan berhubungan dengan tanggung jawab kerja.	Ordinal
		Kerja lembur	1. Dapat melaksanakan tugas yang diberikan meskipun diluar jam kerja.	Ordinal
		kemandirian	1. Kemampuan untuk dapat diandalkan dan dipercaya mengerjakan tugas-tugas	Ordinal

3.6. Metode Analisis Data

Analisis data hasil penelitian dimaksudkan untuk mengetahui kebenaran hipotesis-hipotesis penelitian yang telah dirumuskan dengan menggunakan alat bantu program statistik SPSS versi 20.0.

3.6.1. Analisis Deskriptif

Statistik Deskriptif menurut Sugiyono (2010:34) mendefinisikan Statistik Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Statistik deskriptif dalam penelitian ini untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden penelitian yang meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan, pengalaman kerja dan jabatan.

Untuk menjawab tujuan penelitian 1 dilakukan secara analisis deskriptif dengan menggunakan skala *Likert*. Skala ini dirancang untuk menilai sejauh mana subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang diajukan. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur respon subjek sedalam 5 point yaitu:

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden berdasarkan variabel penelitian. Untuk mengetahui kondisi masing-masing item pertanyaan digunakan rentang skala peritem sebagai berikut:

$$RK = \frac{88(5-1)}{5} = 70,4$$

Hasil perhitungan rentang skala yang diperoleh selanjutnya dikontribusikan dalam tabel berikut ini:

Skor	Kriteria
88 – 158,39	Sangat Tidak Setuju
158,40 – 228,79	Tidak Setuju
228,80 – 299,19	Kurang Setuju
299,20 – 369,59	Setuju
369,60 – 440	Sangat Setuju

Sedangkan untuk masing-masing variabel penelitian, rentang skala yaitu sebagai berikut:

a. Kepuasan gaji, disiplin dan produktivitas kerja

Nilai tertinggi = $5 \times 8 \times 88 = 3520$

Nilai terendah = $1 \times 8 \times 88 = 704$

Jumlah = $(3520 - 704) / 5 = 563.2$ dibulatkan menjadi 564

No	Skor	Keterangan
1	704 – 1267	Sangat Tidak Baik
2	1268 – 1831	Kurang Baik
3	1832 – 2395	Cukup Baik
4	2396 – 2959	Baik
5	2960 – 3523	Sangat Baik

b. Motivasi

Nilai tertinggi = $5 \times 5 \times 88 = 2200$

Nilai terendah = $1 \times 5 \times 88 = 440$

Jumlah = $(2200 - 440) / 5 = 352$

No	Skor	Keterangan
1	440 – 791	Sangat Tidak Baik
2	792 – 1143	Kurang Baik
3	1144 – 1495	Cukup Baik
4	1496 – 1847	Baik
5	1848 – 2200	Sangat Baik

3.6.2. Analisis Kuantitatif

3.6.2.1. Asumsi Klasik

Model regresi yang diperoleh dari metode kuadrat terkecil biasa (*Ordinary Least Squares/OLS*). Merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linier tidak bias yang terbaik (*Best Linear Unbias Estimator/BLUE*), akan dibahas pada bab 4 berikutnya. Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhinya beberapa uji asumsi klasik (Toni, Wijaya, 2011:121-129) sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan melihat nilai kurtosis atau *skewness*. Rasio *skewness* dan rasio

kurtosis dapat dijadikan petunjuk apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak. Rasio *skewness* adalah nilai *skewness* dibagi dengan *standarderrorskewness* sedangkan rasio *kurtosis* adalah nilai *kurtosis* dibagi dengan *standarderrorkurtosis*. Sebagai pedoman, bila rasio *kurtosis* dan *skewness* berada diantara -2 hingga + 2, maka distribusi data adalah normal.

Dari hasil pengolahan data (sebagaimana dalam lampiran) dapat penulis kemukakan hasil pengujian linieritas sebagaimana yang tertuang dalam tabel 3.3 sebagai berikut:

Tabel 3.3
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test untuk Variabel Kepuasan Gaji dan Motivasi terhadap Disiplin

		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameter ^{a,b}	Mean	,00000
	Std. Deviation	,18441667
Most Extreme Difference	Absolute	,083
	Positive	,056
	Negative	-,083
Kolmogorov-Smirnov Z		,776
Asymp. Sig. (2Tailed)		,583

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

Dari data diatas terlihat bahwa hasil pengujian terhadap variabel kepuasan gaji dan motivasi terhadap disiplin adalah normal.

Tabel. 3.4
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test untuk Variabel Kepuasan Gaji dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja

		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameter ^{a,b}	Mean	,00000
	Std. Deviation	,19167265
Most Extreme Difference	Absolute	,109
	Positive	,075
	Negative	-,109
Kolmogorov-Smirnov Z		1,021
Asymp. Sig. (2Tailed)		,248

a. Test disitribution is Normal

b. Calculated from data

Dari data diatas terlihat bahwa hasil pengujian terhadap variabel kepuasan gaji dan motivasi terhadap produktivitas kerja adalah normal.

Tabel. 3.5
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test untuk Variabel Disiplin terhadap Produktivitas Kerja

		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameter ^{a,b}	Mean	,00000
	Std. Deviation	,17539778
Most Extreme Difference	Absolute	,066
	Positive	,042
	Negative	-,066
Kolmogorov-Smirnov Z		,619
Asymp. Sig. (2Tailed)		,883

a. Test disitribution is Normal

b. Calculated from data

Dari data diatas terlihat bahwa hasil pengujian terhadap variabel disiplin terhadap produktivitas kerja adalah normal.

2) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan yang lain. Jika

variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut *homokedastisitas*. Sebaliknya, apabila berbeda disebut *heterokedastisitas*. Model regresi yang baik adalah yang *homokedastisitas* atau tidak terjadi *heterokedastisitas*.

Cara untuk mengetahui ada tidaknya *heterokedastisitas* adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan *residualnya* (SRESID). Deteksi terhadap *heterokedastisitas* dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y dan sumbu X yang telah diprediksi, sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized*. Dasar analisisnya adalah sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikannya lebih besar dari 0,05, maka mengindikasikan tidak terjadi heterokedastisitas.

Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Berikut hasil uji heterokedastisitas variabel kepuasan gaji dan motivasi terhadap disiplin:

Tabel 3.6
Hasil Uji Heterokedastisitas Variabel Kepuasan Gaji, Motivasi terhadap Disiplin

Model	Unstandaridized Coefficients		Standaridized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. error	Betta		
1 (Constant)	,148	,091		1,629	,107
X1	,064	,047	,258	1,364	,176
X2	-,057	,043	-,255	-1,346	,182

Dari data diatas terlihat tidak terjadi heterokedastisitas antar variabel.

Tabel 3.7
Hasil Uji Heterokedastisitas Variabel Kepuasan Gaji, Motivasi terhadap Produktivitas Kerja

Model	Unstandaridized Coefficients		Standaridized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. error	Betta		
2 (Constant)	,010	,076		,134	,893
X1	,021	,039	,100	,531	,597
X2	,018	,036	,093	,494	,622

Dari data diatas terlihat tidak terjadi heterokedastisitas antara variabel kepuasan gaji, motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 3.8
Hasil Uji Heterokedastisitas Variabel Disiplin terhadap Produktivitas Kerja

Model	Unstandaridized Coefficients		Standaridized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. error	Betta		
3 (Constant)	,079	,097		,818	,416
Z	,019	,031	,068	,630	,530

Dari data diatas terlihat tidak terjadi heterokedastisitas antar variabel.

3.6.2.2. Uji Validitas

Validitas merupakan pengukuran yang berhubungan dengan kesesuaian dan kecermatan instrumen dalam mengukur suatu yang diukur (Sugiyono, dalam Apriyani, 2011:49). Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada suatu pertanyaan kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Dengan menggunakan instrumen penelitian yang memiliki validitas tinggi, maka hasil penelitian akan mampu menjelaskan masalah penelitian sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Rumus untuk menghitung tinggi rendahnya validitas suatu kuesioner dihitung dengan tehnik korelasi *Moment Pearson* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N(xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana:

- R = Korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dengan skor total
 x = Skor setiap item pertanyaan
 y = Skor total pertanyaan
 n = Jumlah responden

Dalam perhitungan korelasi *Product Moment Pearson* ini, r hitung dibandingkan dengan r tabel. Apabila r hitung lebih besar dari r tabel, maka item-item pertanyaan dikatakan valid.

Adapun hasil pengujian validitas terhadap variabel kepuasan gaji adalah sebagai berikut:

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kepuasan Gaji

Instrumen	Koefisien Korelasi (r_{hitung})	Keterangan
X ₁ -1	0.668	Valid
X ₁ -2	0.822	Valid
X ₁ -3	0.549	Valid
X ₁ -4	0.822	Valid
X ₁ -5	0.843	Valid
X ₁ -6	0.924	Valid
X ₁ -7	0.764	Valid
X ₁ -8	0.757	Valid

Sumber data: Data yang telah diolah, 2014

Dari tabel 3.2 diatas, dapat diketahui untuk variabel kepuasan gaji (X₁) pada item pertanyaan X_{1,1} sampai dengan X_{1,8} r hitung memiliki nilai lebih besar dari r tabel, dan untuk X_{1,1} sampai dengan X_{1,8} signifikansi < dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pada variabel kepuasan gaji untuk item pertanyaan X_{1,1} sampai dengan X_{1,8} yang digunakan dalam kuesioner adalah valid.

Dari paparan diatas dapat penulis kemukakan bahwa item pertanyaan yang dituangkan dalam kuesioner pada penelitian ini menyatakan bahwa pertanyaan nomor 1 sampai dengan nomor 8 memang mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur tentang kepuasan gaji.

Tabel 3.10
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi

Instrumen	Koefisien Korelasi (r_{hitung})	Keterangan
X ₁ -1	0.893	Valid
X ₁ -2	0.918	Valid
X ₁ -3	0.941	Valid
X ₁ -4	0.611	Valid
X ₁ -5	0.878	Valid

Sumber data: Data yang telah diolah, 2014

Variabel motivasi (X₂) diukur dengan 5 item pertanyaan. Hasil uji validitas terhadap 8 item pernyataan diperoleh semua item memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,297) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item adalah valid. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua pernyataan valid atau sah untuk digunakan sebagai instrument pengukuran.

Tabel 3.11
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Disiplin

Instrumen	Koefisien Korelasi (r_{hitung})	Keterangan
X ₁ -1	0.932	Valid
X ₁ -2	0.835	Valid
X ₁ -3	0.844	Valid
X ₁ -4	0.699	Valid
X ₁ -5	0.931	Valid
X ₁ -6	0.857	Valid
X ₁ -7	0.814	Valid
X ₁ -8	0.926	Valid

Sumber data: Data yang telah diolah, 2014

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai r_{hitung} adalah lebih besar dari r_{tabel} (0,297) pada tingkat keyakinan (*level of significansi/LS*) = 0,05, dengan demikian

berarti item pernyataan tersebut valid atau syah untuk dijadikan sebagai instrument pengukuran variabel disiplin (Y).

Tabel 3.12
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Produktivitas Kerja

Instrumen	Koefisien Korelasi (r_{hitung})	Keterangan
X ₁ -1	0.935	Valid
X ₁ -2	0.949	Valid
X ₁ -3	0.762	Valid
X ₁ -4	0.886	Valid
X ₁ -5	0.675	Valid
X ₁ -6	0.831	Valid
X ₁ -7	0.788	Valid
X ₁ -8	0.890	Valid

Sumber data: Data yang telah diolah, 2014

Dari tabel di atas dapat dibandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} , dimana r_{hitung} adalah lebih besar dari r_{tabel} (0,297) berarti item pernyataan tersebut valid atau syah untuk dijadikan sebagai instrument pengukuran variabel produktivitas kerja karyawan (Y).

3.6.2.3. Uji Reliabilitas

Suatu alat dikatakan reliabel apabila mendapatkan hasil yang tetap sama dari gejala pengukuran yang tidak berubah apabila dilakukan pada waktu yang berbeda. Reliabilitas itu sendiri adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

Teknik yang biasa digunakan untuk melakukan uji reliabilitas adalah dengan menggunakan skala alpha (*Alpha Cronbach*), yaitu mengelompokkan item-item menjadi dua atau beberapa bagian.

Adapun rumus yang digunakan adalah:

$$r_{11} = \frac{K}{(K-1)} \left[1 - \frac{1 - \sum a_b^2}{a_t^2} \right]$$

Dimana:

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
 $\sum a_b^2$ = Jumlah varian butir pertanyaan
 a_t^2 = Varian total
 K = Banyaknya butir pertanyaan

Dari hasil *reability analysis* (lampiran) diperoleh koefisien variansi (*Alpha*) untuk setiap variabel sebagai berikut:

Tabel 3.13
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Variansi (Alpha)	r Product Moment (r_{tabel})	Keterangan
X ₁	0.871	0.374	Reliabel
X ₂	0.812	0.374	Reliabel
Y	0.915	0.374	Reliabel
Z	0.958	0.374	Reliabel

Sumber data: Data yang telah diolah, 2014

Berdasarkan hasil yang diperoleh diatas didapat bahwa koefisien variansi (*Alpha*) lebih besar dari angka $r_{\text{tabel}} = 0.297$ maka dapat dikatakan seluruh variabel adalah reliabel dan dapat dijadikan sebagai instrumen pengukuran dari keempat variabel tersebut.

3.7. Rancangan Uji Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian, sebelumnya data ditransformasikan. Variabel-variabel penelitian ini diukur dengan menggunakan skala *Likert Sumated Rating's* (LSR) untuk setiap pilihan jawaban diberi skor dan skor yang diperoleh mempunyai tingkat pengukuran ordinal.

Untuk menganalisis data diperlukan data dengan ukuran paling tidak interval sebagai persyaratan dalam menggunakan alat analisis jalur (*Path analysis*). Seluruh variabel yang skala ordinal terlebih dahulu dinaikkan/ditransformasikan tingkat pengukurannya ke tingkat interval melalui *Method of Succesive Intervals* (MSI) (Harun, Dalam Sudarmadi, 2008;16), dengan langkah kerja sebagai berikut:

1. Perhatikan setiap item pernyataan dalam kuesioner
2. Untuk setiap item tersebut, tentukan beberapa orang responden yang mendapat skor: 1, 2, 3, 4, 5 → disebut frekuensi (f)
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden → disebut proporsi (p)
4. Berdasarkan proporsi tersebut, hitung proporsi kumulatif
5. Gunakan tabel normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif
6. Hitung nilai densitas normal (Y) yang sesuai dengan nilai Z
7. Tentukan nilai interval (*scala value*) untuk setiap skor jawaban sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{(\text{Density at lower limit}) - (\text{Density at upper limit}) \text{ Nilai}}{(\text{Area under upper limit}) - (\text{Area under lower limit})}$$

Dimana:

- Density at lower limit* : Kepadatan batas bawah
Density at upper limit : Kepadatan batas atas
Area under upper limit : Daerah dibawah batas atas
Area under lower limit : daerah dibawah batas bawah

8. Sesuai dengan skala ordinal ke interval, yaitu *scala value* (SV) yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan nilai 1 (satu) *Transformed Scala Value* $Y = SV + (SV \text{ min}) + 1$

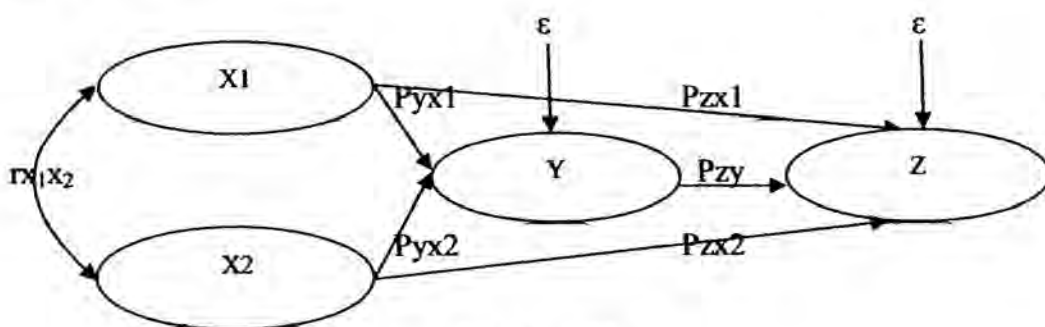
3.8.4.1 Analisis Verifikatif

Sedangkan untuk menjawab tujuan penelitian no 2 s/d 8 digunakan analisa jalur (*path analysis*) sekaligus menjawab hipotesis 2-8. Penggunaan analisa jalur dalam pemelitian ini ialah untuk dapat melihat pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Path analysis dikembangkan sebagai metode untuk mempelajari pengaruh atau efek secara langsung dan tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel tergantung. Analisis ini merupakan salah satu pilihan dalam rangka mempelajari ketergantungan sejumlah variabel didalam model. Analisis ini merupakan metode yang baik untuk menerangkan apabila terdapat seperangkat data yang besar untuk dianalisis dan mencari hubungan kausal.

Pengembangan model analisa jalur harus didasarkan pada hubungan kualitas yang memiliki teori yang kuat. Pengembangan ini bertujuan untuk mengembangkan kausalitas yang ingin di uji dan dinyatakan dalam bentuk persamaan sebelum dibuat analisa jalurnya.

Model dirancang berdasarkan konsep dan teori. Berdasarkan hubungan antar variabel secara teoritis dapat dibuat model dalam bentuk diagram path sebagai berikut;

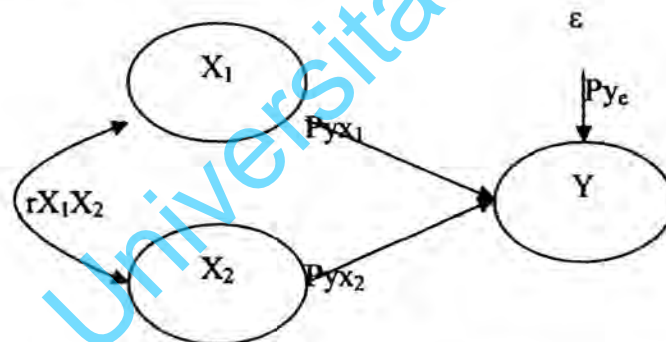


Gambar 3.1
Jalur struktural

Keterangan:

X_1	= kepuasan gaji
X_2	= motivasi
Y	= disiplin
Z	= produktivitas kerja
P_{YX1}	= Koefisien Jalur kepuasan gaji terhadap disiplin
P_{YX2}	= Koefisien Jalur motivasi terhadap disiplin
P_{YX1X2}	= Koefisien kepuasan gaji dan motivasi terhadap disiplin
P_{ZX1}	= Koefisien Jalur kepuasan gaji terhadap produktivitas kerja
P_{ZX2}	= Koefisien jalur motivasi terhadap produktivitas kerja
P_{ZX1X2}	= Koefisien kepuasan gaji dan motivasi terhadap produktivitas kerja
P_{ZY}	= Koefisien Jalur disiplin dengan produktivitas kerja
r_{X1X2}	= Hubungan Kovarian kepuasan gaji dan motivasi
e	= error

Untuk menjawab tujuan 2-4 digunakan gambar struktur I. Dari diagram tersebut dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel baik pengaruh langsung maupun tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen seperti gambar struktur I dibawah ini:



Gambar 3.2
Struktur I

Persamaan Struktur I

$$Y = P_{YX1} + P_{YX2} + e$$

1. Pengaruh langsung dan tidak langsung variabel kepuasan gaji terhadap disiplin

$$X_1 \rightarrow Y = P_{YX1} \cdot P_{YX1} \text{ (pengaruh langsung)}$$

$$X1 \rightarrow Y \text{ melalui } X2 = Pyx1.rx1x2.Pyx2 \text{ (pengaruh tidak langsung)}$$

2. Pengaruh langsung dan tidak langsung variabel motivasi terhadap variabel disiplin

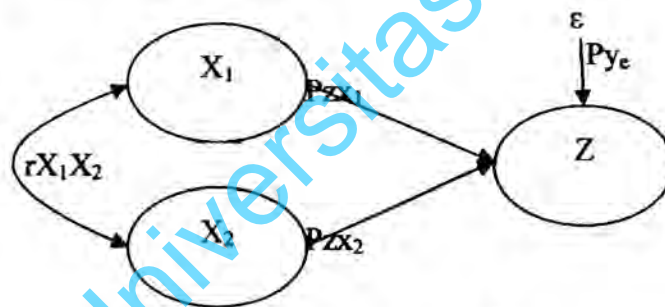
$$X2 \rightarrow Y = Pyx2.Pyx2 \text{ (Pengaruh langsung)}$$

$$X2 \rightarrow Y \text{ melalui } X1 = Pyx2.rx2x1.Pyx1 \text{ (Pengaruh tidak langsung)}$$

3. Pengaruh langsung dan tidak langsung variabel kepuasan gaji dan variabel motivasi secara bersama-sama terhadap variabel disiplin

$$X1 \text{ dan } X2 \rightarrow Y = Pyx1.x1 + Pyx2.x2 + Pyx1.rx1x2.Pyx2 + Pyx2.rx1x2.Pyx1$$

Selanjutnya untuk menjawab tujuan penelitian no. 5 s/d 7 digunakan gambar struktur II sebagai berikut:



Gambar 3.3
Struktur 2

Persamaan struktur II

$$Z = PzX1 + PzX2 + e$$

4. Pengaruh langsung dan tidak langsung variabel kepuasan gaji terhadap variabel produktivitas kerja:

$$X1 \rightarrow Z = PzX1.PzX1 \text{ (pengaruh langsung)}$$

$$X1 \rightarrow Z = PzX1.rx1x2.PzX2 \text{ (pengaruh tidak langsung)}$$

5. Pengaruh langsung dan tidak langsung variabel motivasi terhadap variabel produktivitas kerja:

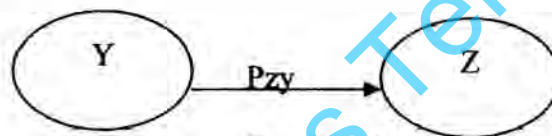
$$X2 \rightarrow Z = P_{zx2}.P_{zx2} \text{ (pengaruh langsung)}$$

$$X2 \rightarrow Y = P_{zx2}.r_{x1x2}.P_{zx1} \text{ (pengaruh tidak langsung)}$$

6. Pengaruh langsung dan tidak langsung variabel kepuasan gaji dan motivasi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja:

$$X1 \text{ dan } X2 \rightarrow Y = P_{zx1}.x1 + P_{zx2}.x2 + P_{zx1}.r_{x1x2}.P_{zx2} + P_{zx2}.r_{x1x2}.P_{zx1}$$

Selanjutnya untuk menjawab tujuan penelitian no. 8 digunakan gambar struktur III sebagai berikut:



Gambar 3.4
Struktur 3

Persamaan struktur IV

$$Z = P_{zy}. Y + e$$

7. Pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja:

$$Y \rightarrow Z = P_{zy}.P_{zy}$$

3.8. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan model analisa jalur (*path analysis*) dan pengolahan data menggunakan program SPSS.

3.8.1. Uji Simultan (Uji Statistik F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005.). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

- H₀ : Variabel-variabel tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya
- H₁ : Variabel-variabel mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H₀ diterima, dan H₁ ditolak
- b. Apabila angka signifikansinya < 0.05 , maka H₀ ditolak dan H₁ diterima

3.8.2. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap ketergantungannya. Pengujian dilakukan dengan membandingkan variabel bebas antara t hitung dengan t tabel pada derajat kesalahan 5%. Apabila nilai t hitung $> t$ tabel, maka variabel member pengaruh yang bermakna terhadap variabel ketergantungannya.

3.8.3. Determinasi (R^2)

Selain itu, analisis korelasi determinasi (R^2) juga digunakan dalam penelitian ini. Gunanya adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, dalam tesis Deddy S, 2011). Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas.

Rumus R^2 adalah sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{b_1 \sum yx_1 + b_2 \sum yx_2 + b_3 \sum yx_3}{\sum y^2}$$

Universitas Terbuka

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Seleksi Sampel

Pada bab IV ini disajikan gambaran data penelitian yang diperoleh dari hasil jawaban responden, proses pengolahan data dan analisis hasil pengolahan data. Hasil pengolahan data selanjutnya akan digunakan sebagai dasar untuk analisis dan menjawab hipotesis penelitian yang diajukan.

Analisis data diskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi jawaban responden untuk masing-masing variabel. Hasil jawaban tersebut selanjutnya digunakan untuk mendapatkan tendensi jawaban responden mengenai kondisi masing-masing variabel penelitian.

Karakteristik responden penting untuk dianalisis karena data mengenai karakteristik responden merupakan data yang mudah diperoleh serta dapat menunjukkan ciri-ciri perilaku tertentu. Adapun karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini mencakup usia, jenis kelamin dan jenjang pendidikan berjumlah 88 orang yang terdiri dari 38 orang laki-laki dan 50 orang perempuan, populasi sekaligus merupakan sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 88 orang yang bekerja sebagai karyawan di Hotel Ceria.

4.1.1. Karakteristik Responden

Hilda, (2006:58) menjelaskan perbedaan keperibadian yang mendasar antara wanita dan pria. Menurut Hilda, pria pada umumnya bersifat individualis, agresif, kurang sabar, lebih tegas, rasa percaya diri lebih tinggi dan lebih menguasai pekerjaan sedangkan wanita cenderung lebih perhatian kepada orang lain, penurut, pasif, lebih mengkedepankan perasaan dan mempunyai tanggung jawab mengurus keluarga yang lebih besar dari pada pria. Perbedaan ini menyebabkan karyawan wanita cenderung bersikap dan berlaku sesuai atau sejalan dengan kebijakan dan peraturan organisasi.

Jumlah sampel dalam penelitian ini merupakan karyawan di Hotel Ceria yang berjumlah 88 orang seperti yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Karakteristik	Jumlah	Persentase
1	Jenis Kelamin:		
	- Laki-laki	38	43,18
	- Perempuan	50	56,82
	Total	88	100

Sumber data: HRD Hotel Ceria, 2014

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 38 orang atau 43,18 % sedangkan perempuan sebanyak 50 orang atau 56,82 % dari jumlah keseluruhan responden.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Karakteristik	Jumlah	Persentase
1	Umur:		
	- Muda (≤ 35 tahun)	84	95,45
	- Tua (≥ 35 tahun)	4	4,55
Total		88	100

Sumber data: HRD Hotel Ceria, 2014

Sedangkan untuk usia responden, yang berusia diatas 35 tahun sebanyak 95.45% dan dibawah 35 tahun sebanyak 4,55%. Usia responden dimaksudkan untuk melihat pensiun dan produktivitas kerja karyawan seiring bertambahnya usia. Masa kerja sangat mempengaruhi penguasaan rincian pekerjaan dari seorang karyawan dimana faktor usia dan pengalaman kerja saling terkait, keduanya mempengaruhi kemampuan karyawan dalam menghadapi persoalan dan mengambil keputusan.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Karakteristik	Jumlah	Persentase
1	Pendidikan:		
	- Pendidikan S2	-	-
	- Pendidikan S1	-	-
	- Pendidikan D3	4	4,55
	- Pendidikan SLTA/ Sederajat	84	95,45
Total		88	100

Sumber data: HRD Hotel Ceria, 2014

Tingkat pendidikan karyawan turut juga mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan tabel diatas, karyawan yang berpendidikan D3 sebanyak 4 orang atau 4,55% dan SLTA atau sederajat sebanyak 84 orang atau 95,45%.

4.2. Statistika Deskriptif Variabel-Variabel Penelitian

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai responden penelitian ini, khususnya variabel-variabel penelitian yang akan digunakan.

4.2.1. Analisa Deskripsi Variabel Kepuasan Gaji

Variabel kepuasan gaji pada penelitian ini diukur melalui 8 pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel kepuasan gaji.

Hasil tanggapannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Gaji

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Skor Total	Ket.
1	Saya merasa gaji yang diberikan telah dapat memenuhi apa yang saya rasa keadilan gaji	8	29	33	15	3	288	Kurang setuju
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan tingkat pendidikan dan lama bekerja	2	36	34	9	7	281	Kurang setuju
3	Kompensasi yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari	8	36	36	8	0	308	Setuju
4	Kompensasi yang diberikan organisasi mengalami peningkatan dari hari ke hari	2	31	41	11	3	282	Kurang setuju
5	Kenaikan gaji dilakukan secara berkala	6	42	29	10	1	306	Setuju
6	Besarnya kenaikan gaji berdasarkan produktivitas kerja karyawan	10	67	8	3	0	348	Setuju
7	Gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan dan tanggung	14	66	2	5	1	351	Setuju

	jawab karyawan							
8	Gaji yang diberikan mengikuti upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah	8	75	0	5	0	350	Setuju
Total skor variabel							2514	Baik

Sumber data: Data yang telah diolah, 2013

Pada tabel 4.4 dapat diketahui bahwa dari 8 item pernyataan, ternyata 3 item pernyataan memiliki skor dengan rentang skala yang berada antara 228,80 – 299,19 yaitu kurang setuju. Skor ini menunjukkan bahwa pernyataan responden tentang kepuasan gaji karyawan Hotel Ceria sangat sering dipengaruhi oleh kurangnya kepuasan gaji karyawan.

Sedangkan hasil rentang skala variabel kepuasan gaji adalah sebesar 2514 yang berada pada rentang 2396 – 2959, yaitu baik.

4.2.2. Analisa Deskriptif Variabel Motivasi

Variabel motivasi pada penelitian ini diukur melalui 5 pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel motivasi.

Hasil tanggapannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Motivasi

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Skor Total	Ket.
1	Pemenuhan kebutuhan ekonomi keluarga membuat saya bersemangat untuk bekerja	16	38	18	14	2	316	Setuju
2	Jenjang karir yang memuaskan membuat saya semangat untuk mencapai	8	41	30	9	0	312	Setuju

	hasil kerja yang memuaskan							
3	Hubungan dengan atasan yang baik mampu memberikan motivasi kepada karyawan	1	28	43	15	1	277	Kurang setuju
4	Atasan menghargai hasil kerja bawahan	22	45	17	3	1	348	Setuju
5	Promosi dan piagam sebagai refleksi hasil kerja	28	49	8	2	1	365	Setuju
Total skor variabel							1618	Baik

Sumber data: Data yang telah diolah, 2013

Pada tabel 4.5 dapat diketahui bahwa dari 5 item pernyataan, ternyata 4 item pernyataan berada pada rentang skala yang menunjukkan bahwa pernyataan responden tentang motivasi karyawan berada dalam kategori baik.

Skor total variabel motivasi adalah sebesar 1618, berada pada rentang skala 1496 – 1847, yaitu baik.

4.2.3. Analisa Deskriptif Variabel Disiplin

Hasil tanggapan responden terhadap variabel disiplin adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Disiplin

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Skor Total	Ket.
1	Tingkat ketepatan karyawan disaat jam masuk kerja	7	26	43	12	0	292	Kurang setuju
2	Tingkat ketepatan karyawan disaat jam pulang kerja	9	43	27	7	2	314	Setuju
3	Kepatuhan karyawan terhadap tugas yang telah diberikan	10	43	17	14	4	305	Setuju

4	Taat didalam melaksanakan tugas dan tata tertib organisasi	4	17	44	21	2	264	Kurang setuju
5	Tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan	2	36	27	18	5	276	Kurang setuju
6	Tingkah laku karyawan didalam melaksanakan tugas yang telah diberikan	9	38	24	16	1	302	Setuju
7	Karyawan patuh terhadap norma yang berlaku didalam organisasi	7	31	30	18	2	287	Kurang setuju
8	Karyawan patuh terhadap norma tidak tertulis didalam orgnaisasi	10	49	17	10	2	319	Setuju
Skor total variabel							2359	Cukup baik

Sumber data: Data yang telah diolah, 2013

Pada tabel 4.6 dapat diketahui bahwa dari 8 item pernyataan, ternyata 6 item pernyataan memiliki berada pada rentang skala kurang setuju. Sisanya berada dalam kategori setuju. Skor total untuk variabel disiplin adalah 2359, berada pada rentang skala 1832 – 2359, yaitu cukup baik.

4.2.4. Analisa Deskriptif Variabel Produktivitas kerja

Variabel produktivitas kerja pada penelitian ini diukur melalui 8 pertanyaan yang mewakili indikator-indikator variabel produktivitas kerja. Hasil tanggapannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas kerja

No	Pertanyaan	SR	TS	K	TP	HT P	Skor Total	Ket.
1	Jumlah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan target	6	56	19	6	1	324	Setuju
2	Karyawan menunjukkan tingkat ketelitian yang tinggi	6	51	26	4	1	321	Setuju
3	Karyawan mempunyai pengetahuan teknis yang cukup mengenai pekerjaan saya	3	62	16	6	1	324	Setuju
4	Karyawan selalu berinisiatif mengerjakan pekerjaannya	0	47	27	12	2	295	Kurang setuju
5	Karyawan mampu berkomunikasi dan dapat bekerjasama dengan baik dengan rekan-rekan kerjanya	2	38	28	13	7	279	Kurang setuju
6	Karyawan menunjukkan tingkat persaingan yang tinggi didalam bekerja	2	46	31	9	0	305	Setuju
7	Karyawan bisa diandalkan dalam keadaan apapun	3	17	43	20	5	257	Kurang setuju
8	Karyawan menunjukkan tingkat kehadiran yang tinggi	2	23	42	10	11	259	Kurang setuju
Total skor variabel							2364	Cukup baik

Sumber data: Data yang telah diolah, 2013

Pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa dari 8 item pernyataan, ternyata 4 item pernyataan berada pada rentang skala setuju. Dan sisanya berada pada dalam kategori kurang setuju.

Skor total untuk variabel produktivitas kerja adalah sebesar 2364, berada pada rentang sala 1832 – 2359, yaitu cukup baik.

4.3. Hasil Penelitian

4.3.1. Analisa Deskriptif Kepuasan Gaji, Motivasi, Disiplin dan Produktivitas

Kerja

Untuk mengetahui tingkat kepuasan gaji, motivasi, disiplin, dan produktivitas kerja dilakukan dengan rentang skala. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Rentang Skala Masing-masing Variabel

No	Variabel	Total Skor	Tafsiran	Hipotesis
1	Kepuasan gaji	2514	Baik	Diterima
2	Motivasi	1618	Baik	Diterima
3	Disiplin	2359	Cukup Baik	Ditolak
4	Produktivitas kerja	2364	Baik	Ditolak

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2014

Adapun gambaran kepuasan gaji (X_1), karyawan Hotel Ceria, dimana kepuasan gaji dengan nilai 2514 berada pada kategori baik yang artinya kepuasan gaji yang diterima karyawan baik dan dengan demikian hipotesis diterima. Gaji merupakan banyaknya uang yang diterima atau harga untuk jasa yang telah diterima atau diberikan oleh orang lain untuk kepentingan perseorangan. Dengan adanya kepuasan karyawan akan gaji yang diterimanya, maka akan meningkatkan seseorang untuk giat dalam bekerja sehingga produktivitasnya akan meningkat dan organisasi dapat mencapai apa yang menjadi tujuannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Parwanto (2006 dalam Luriafi Ekaristi Susanto, 2008;76) dinyatakan bahwa gaji didudukkan sebagai salah satu faktor kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi (X2) dengan nilai 1618 berada pada kategori baik yang artinya motivasi karyawan baik. Dengan demikian, hipotesis mengenai motivasi diterima. Penelitian yang dilakukan oleh Winarni dan Hardi Utomo (2013:34) mengatakan bahwa terdapat hasil yang positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan.

Disiplin (Y) dengan nilai 2359 berada pada kategori cukup baik yang artinya disiplin karyawan tidak begitu baik, artinya hipotesis ditolak. Artinya, terdapat hasil negatif antara disiplin karyawan Hotel Ceria dengan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja (Z) dengan nilai sebesar 2364 berada pada kategori cukup baik. Dengan demikian hipotesis ditolak. Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Budi Setyawan dan Waridin (2006:71) dan Aritonang (2005:89). Dimana Menurut Budi Setyawan dan Waridin (2006:71) dan Aritonang (2005:89) menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja.

Selain pemberian motivasi, hal yang perlu diperhatikan selanjutnya untuk meningkatkan produktivitas kerja para karyawan yaitu melalui penetapan disiplin kerja yang tepat kepada para karyawan yang sesuai dengan peraturan instansi, agar setiap karyawan yang ada di organisasi dapat menjalankan tugas mereka dengan baik, dapat mentaati apa yang diperintahkan oleh atasan mereka.

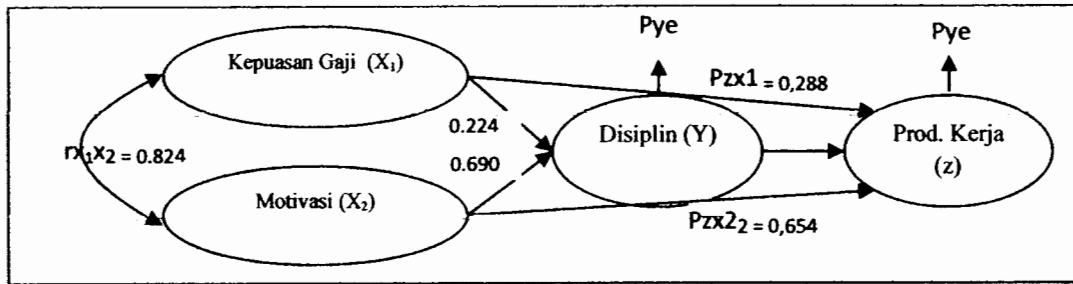
Untuk membantu para karyawan agar dapat bekerja dengan semangat tinggi, memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dan totalitas dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan guna tercapainya tujuan organisasi, diperlukan usaha yang keras dari pihak organisasi dalam pemberdayaan para karyawan

mereka misalnya dengan pemberian motivasi kerja dan penetapan disiplin kerja yang tepat. Dengan dilakukannya hal tersebut diharapkan dapat membantu dalam meningkatkan produktivitas kerja para karyawan yang ada di organisasi tersebut.

Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.3.2. Path Analysis

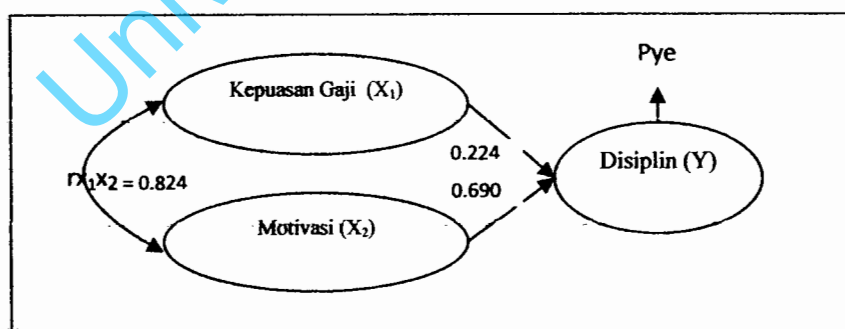
Untuk menjawab tujuan 1 s/d 8, maka dilakukan pengujian regresi yang kemudian disajikan dalam bentuk gambar dan perhitungan sebagai berikut:



Gambar 4.1
Hasil Analisis Jalur Sruktural

4.3.2.1. Pengaruh Kepuasan Gaji terhadap Disiplin

Dari hasil analisis yang dilakukan melalui penggunaan *software* SPSS didapat bahwa besarnya pengaruh variabel kepuasan gaji terhadap disiplin karyawan Hotel Ceria adalah sebesar 12,76%. Artinya, kepuasan gaji berpengaruh positif terhadap disiplin karyawan Hotel Ceria. Angka ini membuktikan bahwa koefisien regresi yang diperoleh signifikan atau kepuasan gaji berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Ceria. Berikut hasil perhitungan yang telah dilakukan sebagai berikut:



Gambar 4.2
Hasil Analisis Jalur Sruktural

1) Besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung X_1 terhadap Y

- Pengaruh langsung X_1 terhadap Y

$$\begin{aligned} X_1 \rightarrow Y &= X_1 \Omega Y \\ &= (P_{yx1}) (P_{yx1}) \\ &= (0.224)(0.224) \\ &= 5,02\% \end{aligned}$$

- Pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Y

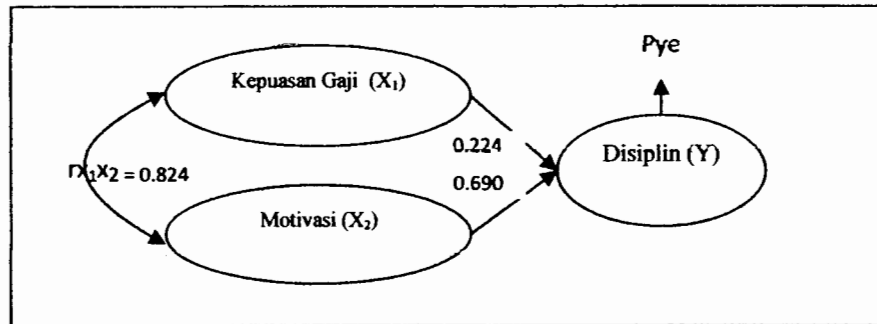
$$\begin{aligned} X_1 \text{ terhadap } Y &= X_1 \Omega X_2 \rightarrow Y \\ \text{melalui } X_2 &= (P_{yx1}) (r_{x1x2}) (P_{yx2}) \\ &= (0.224)(0.824)(0.690) \\ &= 12,74\% \end{aligned}$$

- Total pengaruh langsung dan tidak langsung

$$\begin{aligned} &= 5,02\% + 12,74\% \\ &= 17,76\% \end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas didapat pengaruh langsung kepuasan gaji karyawan (X_1) terhadap disiplin (Y) sebesar 5,02%, pengaruh tidak langsung sebesar 12,74%, dan pengaruh total sebesar 17,76%. Artinya terdapat pengaruh yang positif secara langsung dan tidak langsung dari variabel kepuasan gaji terhadap disiplin karyawan Hotel Ceria. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan gaji menimbulkan disiplin kerja karyawan Hotel Ceria.

4.3.2.2. Pengaruh Variabel Motivasi (X_2) Terhadap Disiplin (Y)



Gambar 4.3
Hasil Analisis Jalur Sruktural

Untuk menjawab tujuan permasalahan nomor 3 yaitu bagaimana pengaruh motivasi secara langsung dan tidak langsung terhadap disiplin karyawan Hotel Ceria, maka hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

2) Besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung X_2 terhadap Y

- Pengaruh langsung X_2 terhadap Y

$$\begin{aligned}
 X_2 \rightarrow Y &= X_2 \Omega Y \\
 &= (P_{yx2}) (P_{yx2}) \\
 &= (0.690)(0.690) \\
 &= 47,61\%
 \end{aligned}$$

- Pengaruh tidak langsung X_2 terhadap Y

$$\begin{aligned}
 \text{melalui } X_1 &= X_2 \Omega X_1 \rightarrow Y \\
 &= (P_{yx2}) (r_{x1x2}) (P_{yx1}) \\
 &= (0.690)(0.824)(0.224) \\
 &= 12,74\%
 \end{aligned}$$

- Total pengaruh langsung dan tidak langsung

$$= 47,61\% + 12,74\%$$

$$= 60,35\%$$

Dari perhitungan diatas didapat pengaruh langsung motivasi (X_2) terhadap disiplin (Y) sebesar 47,61%, pengaruh tidak langsung sebesar 12,74%, dan pengaruh total sebesar 60,35%. Ternyata motivasi memberikan kontribusi paling besar terhadap disiplin karyawan Hotel Ceria.

Berdasarkan perhitungan hasil perhitungan diatas, maka dibuat tabel sebagai berikut:

Tabel 4.9
Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kepuasan Gaji dan Motivasi terhadap Disiplin

Variabel	Langsung	Tidak langsung		Sub total	Total
		X1	X2		
Kepuasan Gaji (X1)	5,02%	12,74%		12,74%	17,76%
Motivasi (X2)	47,61%		12,74%	12,74%	60,35%
Pengaruh X1, X2					78,11%
Pengaruh variabel lain					21,89%

Dari hasil analisis yang dilakukan, terlihat bahwa kepuasan gaji dan motivasi secara langsung dan tidak langsung berpengaruh secara positif terhadap disiplin sebesar 78,11%.

Hal ini sesuai dengan metode persamaan struktur sebagai berikut:

$$Y = (P_{yx1} \cdot P_{yx1}) + (P_{yx2} \cdot P_{yx2}) + e$$

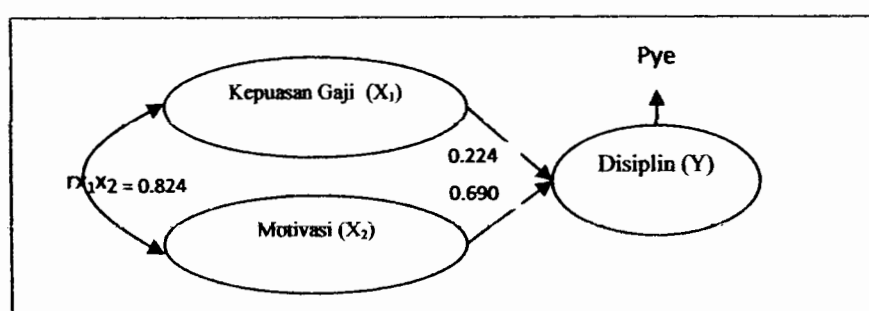
$$R^2 = 0,781 = 78,11\%$$

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change
1	,884 ^a	,781	,776	,19391	,781

Gambar 4.4
Hasil Persamaan R² X1 dan X2 ke Y

Sesuai dengan tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2007:137) yaitu untuk meningkatkan ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan disiplin, pengaruh serikat buruh dan pengaruh pemerintah. Sedangkan keuntungan diberikannya kompensasi menurut Soekidjo Notoadmodjo (2003 dalam Rita Andini, 2007:120) yaitu dapat meningkatkan semangat kerja dan kesetiaan atau loyalitas karyawan terhadap organisasi, menurunkan jumlah absensi, mengurangi pengaruh organisasi karyawan terhadap perusahaan atau organisasi, meminimalkan biaya-biaya lembur yang berarti dapat mengefektifkan prestasi kerja karyawan.

4.3.2.3. Pengaruh Variabel Kepuasan Gaji dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Disiplin



Gambar 4.5
Hasil Analisis Jalur Struktural

Untuk menjawab tujuan keempat dimana rincian pengaruh langsung dan tidak langsung kepuasan gaji (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama terhadap disiplin (Y) sebagai berikut:

3) Besarnya pengaruh secara bersama-sama antara X_1 & X_2 terhadap Y

- Pengaruh langsung X_1 & X_2 terhadap Y

$$\begin{aligned} X_1 \text{ \& } X_2 \rightarrow Y &= X_1 \text{ \& } X_2 \Omega Y \\ &= (P_{yx1}) + (P_{yx2}) \\ &= 5,02\% + 47,61\% \\ &= 52,63\% \end{aligned}$$

- Pengaruh tidak langsung X_2 terhadap Y

$$\begin{aligned} \text{melalui } X_1 &= X_2 \Omega X_1 \rightarrow Y \\ &= (P_{yx1})(r_{x1x2})(P_{yx2}) + \\ &\quad (P_{yx2})(r_{x1x2})(P_{yx1}) \\ &= 12,74\% + 12,74\% \\ &= 25,48\% \end{aligned}$$

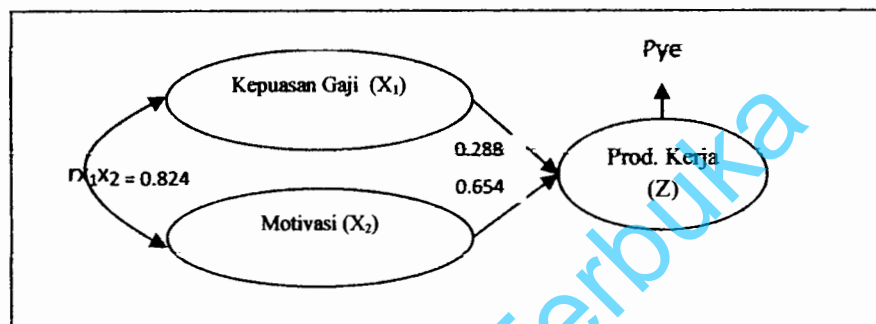
- Total pengaruh langsung dan tidak langsung

$$\begin{aligned} &= 52,63\% + 25,48\% \\ &= 78,11\% \end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung kepuasan gaji (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama terhadap disiplin (Y) sebesar 52,63 % persen, pengaruh tidak langsung sebesar 25,48% dan pengaruh total sebesar 78,11%, angka tersebut menjelaskan bahwa secara langsung kepuasan gaji dan motivasi memberikan sumbangan yang signifikan terhadap

disiplin karyawan Hotel Ceria. Dengan kata lain kepuasan gaji dan motivasi secara langsung dan tidak langsung memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin karyawan.

4.3.2.4. Pengaruh Variabel Kepuasan Gaji terhadap Produktivitas Kerja



Gambar 4.6
Hasil Analisis Jalur Struktural

Untuk menjawab tujuan kelima dimana rincian pengaruh langsung dan tidak langsung kepuasan gaji (X_1) terhadap produktivitas kerja (Z) sebagai berikut:

4) Besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung X_1 terhadap Z

- Pengaruh langsung X_1 terhadap Z

$$\begin{aligned}
 X_1 \rightarrow Z &= X_1 \Omega Z \\
 &= (P_{yx1}) (P_{yx1}) \\
 &= (0.288)(0.288) \\
 &= 8,29\%
 \end{aligned}$$

- Pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Z

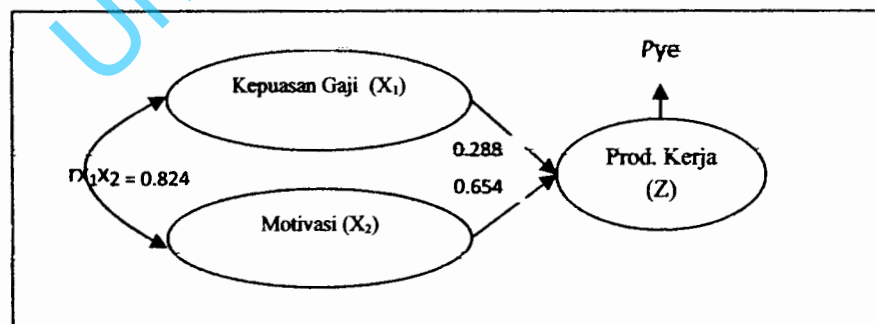
$$\begin{aligned} X_1 \text{ terhadap } Z &= X_1 \rightarrow X_2 \rightarrow Z \\ \text{melalui } X_2 &= (P_{zx1}) (r_{x_1x_2}) (P_{zx2}) \\ &= (0.288)(0.824)(0.654) \\ &= 15,52\% \end{aligned}$$

- Total pengaruh langsung dan tidak langsung

$$\begin{aligned} &= 8,29\% + 15,52\% \\ &= 23,81\% \end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas, dapat dikemukakan bahwa pengaruh langsung kepuasan gaji (X_1) terhadap produktivitas kerja (Z) sebesar 8,29%, pengaruh tidak langsung sebesar 15,52% dan pengaruh total 23,81%, hal ini menunjukkan bahwa secara langsung kepuasan gaji memberikan sumbangsih yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Ceria.

4.3.2.5. Pengaruh Variabel Motivasi terhadap Produktivitas Kerja



Gambar 4.7
Hasil Analisis Jalur Struktural

Untuk menjawab tujuan keenam dimana rincian pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi (X_2) terhadap produktivitas kerja (Z) sebagai berikut:

5) Besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung X_2 terhadap Z

- Pengaruh langsung X_2 terhadap Z

$$\begin{aligned} X_2 \rightarrow Z &= X_2 \Omega Z \\ &= (P_{zx2}) (P_{zx2}) \\ &= (0.654) (0.654) \\ &= 42,77\% \end{aligned}$$

- Pengaruh tidak langsung X_2 terhadap Z

$$\begin{aligned} \text{melalui } X_1 &= X_2 \Omega X_1 \rightarrow Z \\ &= (P_{zx2}) (r_{x1x2}) (P_{zx1}) \\ &= (0.654)(0.824)(0.288) \\ &= 15,52\% \end{aligned}$$

Total pengaruh langsung dan tidak langsung

$$\begin{aligned} &= 42,77\% + 15,52\% \\ &= 58,29\% \end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas, dapat peneliti kemukakan tentang pengaruh langsung motivasi (X_2) terhadap produktivitas kerja (Z) sebesar 42,77%, pengaruh tidak langsung sebesar 15,52% dan pengaruh total 58,29%, kondisi ini memberikan gambaran bahwa secara langsung motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Ceria.

Berdasarkan perhitungan hasil perhitungan diatas, maka dibuat tabel sebagai berikut:

Tabel 4.10
Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kepuasan Gaji dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja

Variabel	Langsung	Tidak langsung		Sub total	Total
		X1	X2		
Kepuasan Gaji (X1)	8,29%	15,52%		15.52%	23,81%
Motivasi (X2)	42,77%		15.52%	15.52%	58,29%
Pengaruh X1, X2					82,10%
Pengaruh variabel lain					17,9%

Dari hasil analisis yang dilakukan, terlihat bahwa kepuasan gaji dan motivasi secara langsung dan tidak langsung berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja sebesar 82,10%.

Hasil diatas menunjukkan kesesuaian dengan metode persamaan struktur seperti gambar dibawah ini:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change
1	,906 ^a	,821	,817	,17745	,821

Gambar 4.8
Hasil Persamaan R² X1 dan X2 ke Z

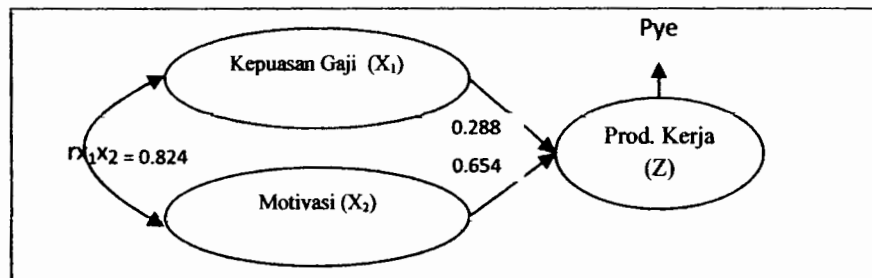
Dimana:

$$Z = (P_{zx1}.P_{zx1}) + (P_{zx2}.P_{zx2}) + e$$

$$R^2 = 0.821 = 82.10\%$$

Dilihat dari tabel diatas, terlihat bahwa R² adalah sebesar 82,10% yang artinya sebanyak 82,10% variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat, sedang sisanya sebesar 17,9% dijelaskan oleh variabel lain.

4.3.2.6. Pengaruh Variabel Kepuasan Gaji dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja



Gambar 4.9
Hasil Analisis Jalur Struktural

Untuk menjawab tujuan ketujuh dimana rincian pengaruh langsung dan tidak langsung kepuasan gaji (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja (Z) sebagai berikut:

6) Besarnya pengaruh secara bersama-sama antara X_1 & X_2 terhadap Z

- Pengaruh langsung X_1 & X_2 terhadap Z

$$\begin{aligned} X_1 \text{ \& } X_2 \rightarrow Z &= X_1 \text{ \& } X_2 \Omega z \\ &= (P_{zx1}) + (P_{zx2}) \\ &= 8,29\% + 42,77\% \\ &= 51,06\% \end{aligned}$$

- Pengaruh tidak langsung X_2 terhadap Y

$$\begin{aligned} \text{melalui } X_1 &= X_2 \Omega X_1 \rightarrow Y \\ &= (P_{yx1})(r_{x1x2})(P_{yx2}) + \\ &\quad (P_{yx2})(r_{x1x2})(P_{yx1}) \\ &= 15,52\% + 15,52\% \\ &= 31,04\% \end{aligned}$$

- Total pengaruh langsung dan tidak langsung

$$= 51,06\% + 31,04\%$$

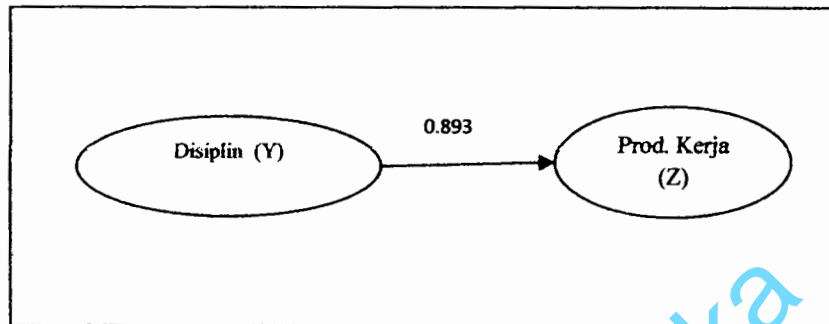
$$= 82,10\%$$

Dari perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung kepuasan gaji (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja (Z) sebesar 51,06 % persen, pengaruh tidak langsung sebesar 31,04% dan pengaruh total sebesar 82,10%, angka tersebut menjelaskan bahwa secara langsung kepuasan gaji dan motivasi memberikan sumbangan yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Ceria.

Untuk mendapatkan produktivitas kerja yang tinggi diperlukan kepuasan gaji. Dalam hal pemberian gaji yang dimaksud, organisasi hendaknya memperhatikan peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi agar karyawan yang mendapatkan gaji yang memuaskan dari hasil kerjanya serta dapat meningkatkan produktivitas kerja. Hal yang penting juga dalam pemberian gaji perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal di suatu daerah. Selain itu, untuk mendapatkan produktivitas kerja yang tinggi diperlukan disiplin kerja yang tinggi pula. Bahkan disiplin kerja merupakan prakondisi bagi terciptanya produktivitas kerja.

4.3.2.7. Pengaruh Variabel Disiplin terhadap Produktivitas Kerja

Untuk menjawab tujuan permasalahan yang terakhir, maka hasil perhitungannya adalah:



Gambar 4.10
Hasil Analisis Jalur Sruktural

7) Besarnya pengaruh langsung Y terhadap Z

- Pengaruh langsung Y terhadap Z

$$\begin{aligned}
 Y \rightarrow Z &= Y \Omega Z \\
 &= (Pzy) (Pzy) \\
 &= (0.893)(0.893) \\
 &= 79,78\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan koefisien jalur tersebut, maka dibuat tabel sebagai berikut:

Tabel 4.11
Rekapitulasi Pengaruh Langsung Disiplin terhadap Produktivitas kerja

Variabel	Langsung (Z)	Sub total	Total
Disiplin (Y)	79,78%	79,78%	79,78%
Pengaruh Y, Z			79,78%
Pengaruh variabel lain			20,22%

Dari rincian diatas dapat diketahui pengaruh disiplin (Y) terhadap produktivitas kerja (Z) sebesar 79,78%, hal ini menunjukkan bahwa disiplin memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Adanya disiplin yang tinggi dalam bekerja akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi pula, dari angka diatas terlihat bahwa disiplin karyawan Hotel Ceria berbanding lurus dengan produktivitas kerja. Semakin tinggi disiplin karyawan Hotel Ceria semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Sebaliknya, semakin rendah disiplin yang dimiliki karyawan Hotel Ceria, akan menghasilkan produktivitas kerja yang semakin rendah pula.

Hasil diatas menunjukkan kesesuaian dengan metode persamaan struktur seperti gambar dibawah ini:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change
1	,893 ^a	,798	,795	,18749	,798

Gambar 4.11
Hasil Persamaan R² Y ke Z

Dimana:

$$Z = (Pzy \cdot Pzy) + e$$

$$R^2 = 0.798 = 79,80\%$$

Dilihat dari tabel diatas, terlihat bahwa R² adalah sebesar 79,80% yang artinya sebanyak 79,80% variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat, sedang sisanya sebesar 20,22% dijelaskan oleh variabel lain.

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa semakin baik disiplin karyawan, maka akan mampu meningkatkan produktivitas karyawan yang bersangkutan. Sistem disiplin karyawan dapat dipandang suatu penerapan modifikasi perilaku untuk karyawan bermasalah atau karyawan yang tidak produktif. Disiplin yang terbaik adalah disiplin yang timbul dari dalam diri karyawan, karena sebagian besar orang memahami apa yang diharapkan dari dirinya dipekerjaan dan biasanya karyawan diberi kepercayaan untuk menjalankan pekerjaannya secara efektif.

Disiplin juga merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan organisasi secara maksimal karena melalui disiplinlah timbul keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Namun pengawasan melekat tetap perlu harus dilakukan (Hasibuan, 2006;57).

Dari hasil penelitian diatas, dibuatlah tabel hasil rangkuman sebagai berikut:

Tabel 4.12
Rekapitulasi Hasil Perhitungan

Variabel	Langsung	Tidak langsung		Total	Ket.
		X1	X2		
$X1 \rightarrow Y$	5,02%	12,74%		17,76%	
$X2 \rightarrow Y$	47,61%		12,74%	60,35%	
$X1 \& X2 \rightarrow Y$	52,63%	12,74%	12,74%	78,11%	
$X1 \rightarrow Z$	8,29%	15,52%		23,81%	
$X2 \rightarrow Z$	42,77%		15,52%	58,29%	
$X1 \& X2 \rightarrow Z$	51,06%	15,52%	15,52%	82,10%	
$Y \rightarrow Y$	79,78%			79,78%	

4.4. Pembahasan

Dari hasil pengujian diatas, dapat penulis paparkan secara rinci pengujian hipotesis penelitian yang akan dibahas secara bertahap sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan sebanyak delapan hipotesis sebagai berikut:

4.4.1 Pengujian Hipotesis 1

Tabel 4.13
Rentang Skala masing-masing Variabel

No	Variabel	Total Skor	Rentang Skala	Hasil Hipotesis
1	Kepuasan gaji	2514	2396 - 2959	Baik
2	Motivasi	1618	1496 - 1847	Baik
3	Disiplin	2359	1832 - 2395	Cukup baik
4	Produktivitas kerja	2364	1832 - 2395	Cukup baik

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2014

Hipotesis 1 pada penelitian ini adalah kepuasan gaji, motivasi, disiplin dan produktivitas kerja karyawan Hotel Ceria diduga baik. Berdasarkan dari pengolahan data diketahui bahwa kepuasan gaji dengan nilai 2514, jika dilihat pada rentang skala menyatakan berada pada rentang skala 2396 - 2959 artinya kepuasan gaji adalah baik. Kepuasan gaji didasarkan pada ide bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya, ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka pikirkan sesuai dengan semestinya (Lawler dalam Panggabean, 2008:74). Bagi seorang karyawan, gaji merupakan suatu *outcome* atau *reward* yang penting. Menurut Haque dan Sahay dalam Andini, 2006:34) dan Rijkeghem dan Weder (dalam Andini 2006:45), Saefudin (dalam Hersusdadikawati 2005:27), dan Hart (dalam Andini 2006:248). Akibat gaji yang di bawah standar (*underpayment*) tersebut, timbul perasaan ketidakadilan (*inequity*) sehingga korupsi merupakan

salah satu reaksi kompromistis dari perasaan ketidakadilan tersebut. Persepsi rasa ketidakadilan akan terjadi jika rasio antara *input* terhadap *outcome* tidak sebanding. Individu yang merasa diperlakukan tidak adil akan cenderung melakukan perlawanan baik secara terbuka atau terselubung untuk tetap bertahan, yaitu dengan cara mencari peluang kompensasi, salah satunya melalui upaya korupsi (Darsono, dalam Jurnal Firma Sulistiyawati, 2007). Murray & Smith, (dalam Lum *et.al.*, 2010:11) dalam penyelidikannya terhadap karir, pekerja dan kepuasan staf perawat pada rumah sakit menemukan 10% dari perawat terpuaskan dengan gajinya dan 46% tidak. Newman (dalam Winarni dan Hardi Utomo, 2013:9) dalam Lum *et.al.* (2010:115) melaporkan kepuasan gaji merupakan variabel peramal yang signifikan dan pergantian perawat yang dikehendaki, penelitian Lum *et.al.* (2010:115) menyimpulkan kepuasan gaji mempunyai efek langsung dan tidak langsung terhadap keinginan perawat untuk pindah kerja. Motowildo (dalam Andini, 2006:78) dalam Harif (2001:61) menggunakan kepuasan gaji memprediksi keinginan berpindah dan kenyataan pindah kerja, menyimpulkan gaji berdampak terhadap pindah kerja pegawai hanya melalui pengaruhnya pada kepuasan gaji, dan dampak *turnover* nyata hanya melalui pengaruh tersebut pada keinginan untuk pindah kerja (dalam Endang Hersusdadikawati, 2005:3).

Motivasi dengan nilai 1618 yaitu berada pada rentang skala 1496 - 1847 artinya motivasi baik, hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Luriafi Ekaristi Susanto (2008:76) dan Winarni dan Hardi Utomo (2013:34) yang mengatakan bahwa kepuasan gaji dan motivasi berpengaruh terhadap

produktivitas kerja karyawan. Salah satu hal yang perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawan yaitu para karyawan membutuhkan motivasi yang baik agar dalam menjalankan setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan mereka dapat mengerjakan dengan kepercayaan diri yang tinggi, disertai dengan semangat kerja yang tinggi pula. Semakin mereka termotivasi maka akan membuat totalitas mereka dalam bekerja akan semakin meningkat dan akan berdampak positif bagi peningkatan produktivitas kerja yang akan mereka capai di Hotel Ceria. Pada penelitian yang dilakukan oleh Hernowo Narwodo (2011;24) tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antar motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri .

Penelitian yang dilakukan oleh Kasmir (2005:47), "Hubungan antara Motivasi Kerja dan Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai Kantor Transmigrasi Kabupaten Ogan Komiring Ulu Provinsi Sumatera Selatan", menyimpulkan terdapat hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai, terdapat hubungan antara Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai, dan terdapat hubungan Motivasi Kerja dan Kepemimpinan secara simultan dengan Kinerja Pegawai pada Perlengkapan dan Umum Pemerintahan Kabupaten Ogan Komiring Ulu. Penelitian yang dilakukan oleh Ari Heryanto (2002:114) dengan judul, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Pemoderasi". Hasil dari penelitian tersebut menyimpulkan pertama gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan,

dan yang kedua motivasi karyawan memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin dengan jumlah nilai 2359 berada pada rentang skala 1832 - 2395 artinya disiplin cukup baik dan produktivitas kerja sebesar 2364 yaitu pada rentang skala 1832 - 2395 artinya produktivitas kerja karyawan Hotel Ceria adalah cukup baik. Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Budi Setiawan dan Waridin (2006:81) yang mengatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dari penelitian Nur Ida Iriani (2010:36) yang berjudul 'Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas' menyimpulkan dalam penelitian ini yaitu: variabel bebas (X) yang terdiri dari motivasi intrinsik (X_1), motivasi ekstrinsik (X_2) dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas. Penelitian yang dilakukan oleh Amran (2009:21) yang berjudul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo, dengan menggunakan variabel penelitian disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat, menyimpulkan kedisiplinan memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gorontalo secara positif dan signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Amran (2009:21) yang berjudul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo, dengan menggunakan variabel penelitian disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat,

menyimpulkan kedisiplinan memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gorontalo secara positif dan signifikan.

Dari paparan diatas dapat disimpulkan bahwa ke-empat variabel dalam penelitian ini berada pada rentang sekala baik dan cukup baik, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis 1 penelitian ini tidak dapat diterima atau ditolak.

4.4.2. Pengujian Hipotesis 2

Dalam pengujian hipotesis dua sampai delapan akan menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*) untuk melihat signifikansi pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk itu akan dilakukan pengujian melalui Uji F Statitik (secara simultan) dan pengujian t-statistik (secara individu atau parsial).

Hipotesis 2 dalam penelitian ini kepuasan gaji (X_1) berpengaruh terhadap disiplin (Y). Pengujian hipotesis yang ada membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah antara kepuasan gaji dan disiplin yang dilihat dari nilai t hitung yaitu sebesar 2,500 dimana nilai t tabel hanya sebesar 1,66, yang berarti hipotesis diterima. Frederick Herzberg (2003:134) mengemukakan bahwa ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan didalam bekerja, yaitu faktor *dissatisfiers* antara lain, gaji, kebijakan perusahaan, status, dan relasi antar personal, dan faktor *satisfiers* yaitu prestasi, penghargaan, promosi, lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri. Dengan demikian maka apabila faktor-faktor tersebut terpenuhi, dengan sendirinya disiplin karyawan akan meningkat. Dengan adanya kepuasan gaji, maka disiplin karyawan akan semakin baik pula. Hal ini mendukung hasil

penelitian Sudarwanti Retnaningsih (2007:126) yang mengatakan bahwa kepuasan kompensasi berpengaruh terhadap disiplin dan produktivitas kerja pegawai.

4.4.3. Pengujian Hipotesis 3

Dari hasil pengujian yang dilakukan terhadap variabel motivasi terhadap disiplin menunjukkan bahwa motivasi terbukti memiliki pengaruh yang positif terhadap disiplin dengan nilai 7,702 dengan t tabel sebesar 1,66. Motivasi kerja adalah dorongan dari energi karyawan dalam bekerja, apabila terpenuhinya faktor-faktor motivasi, maka karyawan akan terpacu untuk memberikan hasil yang maksimal terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dengan begitu, disiplin karyawan akan tercipta dengan sendirinya. Hal ini mendukung hasil penelitian M. Holil dan Agus Sriyanti (Jurnal, 2000;3) yang mengatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dan disiplin dimana keduanya turut menentukan keberhasilan organisasi.

4.4.4 Pengujian Hipotesis 4

Dari hasil pengujian yang dilakukan terhadap variabel kepuasan gaji dan motivasi secara bersama-sama menunjukkan bahwa variabel kepuasan gaji dan motivasi terbukti memiliki pengaruh yang positif terhadap disiplin.

Dari tabel diatas diketahui bahwa hasil uji F menunjukkan nilai 151,885 dimana F tabel menunjukkan angka sebesar 3,10. Hal ini berarti bahwa F hitung > F tabel, artinya H₀ ditolak dan H₁ diterima. Douglas M. Cowherd dan David I.

Levine (2008: 247) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan gaji dengan produktivitas kerja karyawan.

Penelitian Babakus et.al (2006;139) berhasil membuktikan bahwa keadilan kompensasi pada akhirnya akan mengarah pada munculnya kepuasan. Hal ini dimungkinkan, karena keadilan kompensasi akan mengakibatkan timbulnya motivasi dalam diri karyawan. Selanjutnya motivasi ini akan berakibat pada timbulnya kepuasan kerja karyawan. Keadilan kompensasi menjadi salah satu aspek yang patut diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi. Jumlah keadilan kompensasi yang diterima pekerja (upah) merupakan faktor multivariable yang signifikan dan kompleks dalam kepuasan kerja. Upah yang diterima harus dapat memnuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari dan tingkat upah yang diterima karyawan mencerminkan sejauh mana pihak manajemen perusahaan menghargai kontribusi pekerjaan seseorang dalam organisasi tempat mereka bekerja. Para karyawan akan merasa puas apabila system pengupahan dilakukan secara adil dan sesuai dengan harapannya.

Kepuasan gaji berfungsi tidak hanya sebagai upah atas balas jasa karena seseorang telah memberikan jasa kepada orang lain, tetapi juga untuk memotivasi karyawan dan juga untuk mempertahankan agar mereka tidak keluar dari perusahaan. Dengan adanya kepuasan gaji yang sesuai dengan prestasi kerja karyawan maka diharapkan bahwa karyawan akan merasa puas sehingga mereka akan meningkatkan produktivitas mereka untuk keberhasilan dan kemajuan perusahaan.

4.4.5 Pengujian Hipotesis 5

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai t hitung adalah sebesar 3,548 dan t tabel adalah 1,66. Hal ini berarti bahwa kepuasan gaji mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja. Dengan adanya gaji yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan didalam sebuah organisasi. Hal ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Parwanto (2006:71) yang mengatakan bahwa ada pengaruh antara kepuasan gaji dan produktivitas kerja karyawan. Dick De Gilder (Jurnal, 2004:157) mengatakan bahwa keadilan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

4.4.6 Pengujian Hipotesis 6

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai t hitung adalah sebesar 5,184 dan t tabel adalah 1.657. Hal ini berarti bahwa motivasi pengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Lurafi Ekaristi Susanto (2008:87) juga mengatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja, kepuasan kerja dan kepuasan gaji terhadap produktivitas kerja karyawan.

Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan nonekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk

memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya. Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai produktivitas kerja yang tinggi pula.

Suharto dan Cahyono (Jurnal, 2005;15) dan Hakim (Jurnal, 2006:11) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Rivai (2004:79) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, produktivitas kerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan produktivitas kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Regina Aditya Reza (2010:83) dan Eko Santoso (2011;56) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

4.4.7 Pengujian Hipotesis 7

Dari tabel diatas diketahui bahwa hasil uji F menunjukkan nilai 194,665 dimana f tabel menunjukkan angka sebesar 3.10. Hal ini berarti bahwa F hitung $>$ F tabel, artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti juga bahwa kepuasan gaji dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap produktivitas

kerja karyawan. Menurut hasil penelitian Parwanto (2006:71) dan Ma'rifah (2005:41), dalam Luriafi Ekaristi Susanto (2008:87) dikatakan bahwa kepuasan gaji didudukkan sebagai salah satu faktor kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dan berpengaruh signifikan terhadap pemenuhan kebutuhan biaya hidup dan hal ini dapat membangkitkan motivasi didalam diri karyawan sehingga karyawan merasa terpacu untuk dapat bekerja lebih baik.

4.4.8 Pengujian Hipotesis 8

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja yang ditunjukkan oleh nilai 18,409 dengan t tabel hanya sebesar 1,66. Semakin baik disiplin karyawan, maka akan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang bersangkutan. Sistem disiplin karyawan dapat dipandang suatu penerapan modifikasi perilaku untuk karyawan bermasalah atau karyawan yang tidak produktif. Disiplin yang terbaik adalah disiplin yang timbul dari dalam diri karyawan, karena sebagian besar orang memahami apa yang diharapkan dari dirinya dipekerjaan dan biasanya karyawan diberi kepercayaan untuk menjalankan pekerjaannya secara efektif.

Disiplin juga merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan organisasi secara maksimal keran melalui disiplinlah timbul keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Namun pengawasan melekat tetap perlu harus dilakukan (Hasibuan 2006:54).

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006:87) dan Aritonang (2005:36) menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan bagian dari faktor produktivitas kerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan karyawan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan pendapat Winardi dalam Waridin dan Guritno (2005:142) mengatakan kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasarkan standard dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan didalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Penelitian oleh Keke T. Aritonang mengatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi kerja dan disiplin terhadap produktivitas kerja. Disiplin juga merupakan salah satu fungsi sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya disiplin, maka sulit mewujudkan tujuan organisasi secara maksimal (Sedarmayanti, 2006;62). Regina Aditya Reza (2010;47) dan Eko Santoso (2011;91) juga mengatakan bahwa disiplin berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Adapun penelitian hasil uji t dan uji f untuk menjawab hipotesis 2 sampai dengan 8 dirangkum dan disajikan seperti dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.14
Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis

No	Variabel	t Hitung	t Tabel	f Hitung	f Tabel	Hasil
1	X1 → Y	2,5	1.66			Hipotesis diterima
2	X2 → Y	7,702	1.66			Hipotesis diterima
3	X1 & X2 → Y			151,885	3.10	Hipotesis diterima
4	X1 → Z	3,548	1.66			Hipotesis diterima
5	X2 → Z	5,148	1.66			Hipotesis diterima
6	X1 & X2 → Z			194,665	3.10	Hipotesis diterima
7	Y → Z	18,409	1.66			Hipotesis diterima

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa kepuasan gaji motivasi, disiplin dan produktivitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Ceria.
2. Kepuasan gaji berpengaruh terhadap disiplin karyawan Hotel Ceria.
3. Motivasi berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap disiplin karyawan Hotel Ceria.
4. Kepuasan gaji dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin karyawan Hotel Ceria.
5. Kepuasan gaji berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Ceria.
6. Motivasi berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Ceria.
7. Kepuasan gaji dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Ceria.
8. Disiplin berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Ceria.

5.2 Saran-saran

Adapun saran-saran yang ingin peneliti sampaikan dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

1. Saran Akademis

Untuk keperluan akademis perlu kiranya dilakukan penelitian lebih lanjut untuk menguji kesahihan hasil penelitian ini dan untuk menambah cakrawala pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia. Bila diperlukan, peneliti berikutnya dapat menggunakan model penelitian yang lain untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung variabel-variabel tersebut.

2. Saran Operasional

- a. Pemberian gaji berdasarkan lama bekerja, jabatan, tugas dan tanggung jawab yang di emban oleh karyawan dan pertimbangan-pertimbangan lain yang dapat memberikan motivasi didalam diri karyawan.
- b. Komunikasi yang lebih erat antara atasan dan bawahan ataupun sesama rekan pekerja.
- c. Agar tugas yang diberikan kepada bawahan sesuai dengan deskripsi kerjanya untuk menghindari tidak tercapainya produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Purwanto, Erwan dan Dyah Ratih Sulistyastuti, (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif, Untuk Admnistrasi Publik, dan Masalah-masalah Sosial*. Gaya Media: Jogjakarta
- Ali, Hapzi & Limakrisna, Nandan. (2012). *Metode Penelitian*. Jakarta: Deepublish
- Almigo, N. (2004). *Hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan*. Jurnal PSYCHE, 1 (1), 50-60
- Arnita Yuliana Dewi, (2012). Skripsi, *Pengaruh Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kredit Bank Pundi Cabang Basuki Rahmat Surabaya*. UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" Jawa Timur.
- Anisa Novitasari, (2008). Skripsi, *Hubungan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Grobogan*. UNDIP Semarang.
- BPS Jambi(2014). *Tingkat Hunian Hotel*. Diambil 12 Februari 2014, situs World Wide Web : <http://jambi.bps.go.id>.
- Bernardin & Russel, (2002). *Performing In Organization*, terjemahan Erlangga, Jakarta
- B. Siswanto Sastrohadiwiry, DR. (2007). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi 2*. PT. Bumi Aksara: Jakarta
- Buchari, Zainun. (2005). *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.
- Dewita Heriyanti, (2007). Tesis: *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening*, Universitas Diponegoro, Semarang ((Published)
- Dessler, Gary. (2004). *Manajemen Sumber Daya Mamusia*. Jakarta: Indeks
- Edy Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Mamusia*, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta

- Ferdinand, Augusty, (2002). *Structural Equation Modelling dalam Penelitian Maajemen*, Edisi 4, BP UNDIP
- Gomez-Mejia, Balkin, Cardy. (2006). *Managing Human Resources, International Edition*. Prentice Hall, Inc: New Jersey
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Cetakan Pertama*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu SP. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hersusdadikawati, Endang, (2005). Pengaruh Kepuasan gaji terhadap Keinginan untuk Berpindah Kerja dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Dosen Akuntansi Perguruan Tinggi Swasta Jawa Tengah, Jurnal (Published).
- Joan, Acker. (2010) . *Doing Comparable Worth: Gender, Class, and Pay Equity*. Diambil 07 April 2014, dari situs <http://muse.jhu.edu/books/9781439905722>
- Nur dan Bambang Supomo, 1999. *Metodologi Pnelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, BPFE UGM
- Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto. (2013). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan C.v Haragon Surabaya*. AGORA Vol. 1, No.3.
- Luthans, F., (2006). *Organizational Behavior, 6th edition*, Mc Graw Hill Book Company, New York
- Lum Lilie, John Kervin, Kathleen, Frank Reid dan Wendy Sirola, (2010). "Explaining Nursing Turnover Intent; Job Satisfaction, Pay Satisfaction or Organizational Commitment?", *Journal of Organizational Bahavior*, Vol. 19.
- Luriafi Ekarisiti Susanto, (2008). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT. SGN, Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Rosda Karya: Jakarta
- Mangkuprawira, TB Sjafrri dan Aida Vitayala Hubeis. (2004). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- McCann. Micheal W.(2010). Rights at Work: Pay Equity Reform and the Politics of Legal Mobilization. Diakses 08 April 2014, dari situs http://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=1hjFAQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA108&dq=leonard+berkowitz,+colin+fraser,+equity+pay,+job+gratification+and+comparison+in+pay+satisfaction&ots=KVDzkTqmQv&sig=eRdxCVez-7b7VASN6p5MAsdBEYM&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Moekijat. (2009). *Evaluasi Pelatihan Dalam Rangka Peningkatan Produktivitas*. Mandar Maju. Bandung.
- Moch. Noor Setyo Wardono, (2012). *Pengaruh Pendidikan Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri*. Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI, Vol. 1.
- M. Asbakhul 'Ulum, (2010). Skripsi, *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Blitar Minum*. UIN Malang.
- Nazir, Moh., Ph. D. (2006). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nesty Widyarningsih, (2012). Skripsi, *Pengaruh Pengalaman Kerja, Upah, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Duta Jepara*. UNY Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S. (2008). *Manajemen; Suatu Dasar dan Pengantar*. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright. (2005). *Human Resource Management, International Edition*. The McGraw-hill Companies, Inc: New York
- Panggabean, Mutiara S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Ghalia Indonesia. Jakarta.

- Purtianingsih, Luluk. 2007. "*Pengaruh Penerapan Total Quality Management Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Intipelangi Drumasindo Waru-Sidoarjo*". Skripsi Stie PERBANAS Surabaya tak diterbitkan. Riduwan. (2004). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan. (2004). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Rita Andini, (2006), Tesis: Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada RS Roemani Muhamamadiyah Semarang), Universitas Diponegoro, Semarang (Published)
- Rivai, Veithzal. (2004). *Human resource management for the company from theory to practice*. Jakarta: Raja Grafindo Persada Publisher.
- Robbins, P. Stephen, (2005). *Perilaku Organisasi: Konsep dan Kontroversi Aplikasi*. Alih Bahasa Handayana Pujaatmika. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhalindo
- Robert L. Mathis. (2007). *Human Resource Management*. Salemba empat: Jakarta.
- Sardiman (2007). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Sudarwanti Retnaningsih, (2007), Tesis: Analisis Pengaruh Keadilan Kompensasi, Peran Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: pada Sentral Pengolahan Pos Semarang). Universitas Diponegoro, Semarang (Published)
- Simamora, Henry dalam Prasetyaningsih. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat: Jakarta
- Siagian P. Siagian. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta
- Sedarmayanti, (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

- Sugiyono. (2006). *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan Ketujuh, Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein (2010). *Metode Riset Bisnis: Dilengkapi Contoh Proposal dan Riset Bidang Manajemen dan Akuntansi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Veithzal, Rivai. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT.Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Wijaya, Toni. (2011). *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.
- Winardi. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Winarni & Hardi Utomo, (2013). Pengaruh Kepuasan Gaji terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga melalui Variabel Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Among Makarti*, Vol.6 No.11, Juli.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfa Beta.

Jambi, 22-02-2014

Hal : Permohonan Mengajukan Kuesioner

Kepada Yth.
Bpk/Ibu/Sdr. Responden
Di tempat

Dengan hormat

Dalam rangka penelitian untuk tesis dengan ini saya,

Nama : STEVEN HENRY SUHENDRA
NIM : 018589752
Status : Mahasiswa S2 (Strata Dua) Magister Manajemen
Universitas Terbuka Jambi

Memohon bantuan bapak/Ibu/Saudara untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Saya mengharapkan Bapak/Ibu/Saudara dapat mengisi kuesioner ini dengan baik dan lengkap.

Kuesioner ini ditujukan para Karyawan yang bekerja pada Hotel Ceria Data yang diperoleh dari kuesioner ini akan saya gunakan untuk mengetahui hasil Tesis saya yang berjudul **"Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Motivasi Melalui Disiplin Dan Implikasinya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Ceria"**. Semua informasi yang terkumpul melalui kuesioner ini hanya akan digunakan untuk penelitian ini saja dan saya akan menjaga kerahasiaannya sesuai dengan etika penelitian.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya
Peneliti

STEVEN HENRY SUHENDRA
NIM: 018589752

PETUNJUK PENGISIAN

1. Kuesioner ini semata-mata untuk keperluan akademis atau penelitian.
2. Baca dan jawablah semua pertanyaan secara teliti dan jujur, kerahasiaan jawaban dijaga
3. Berikan tanda checklist (√) pada pilihan yang telah disediakan dalam setiap pertanyaan berikut ini
4. Terima kasih atas partisipasinya

IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin: Pria Wanita
2. Umur: 18 – 25 Tahun 26 – 35 Tahun
 36 – 45 Tahun 46 – 55 Tahun
 > 55 Tahun
3. Pendidikan: ≤ SLTA Diploma Sarjana
 Master (S) Doktoral (S3)

KUESIONER

1. KEPUASAN GAJI (X₁)

Petunjuk pengisian kuesioner: ada lima alternative jawaban, yaitu:

1 = Sangat Tidak Setuju; 2 = Tidak Setuju; 3 = Cukup Setuju; 4 = Setuju;
 5 = Sangat Setuju.

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Ket.
1	Saya merasa gaji yang diberikan telah dapat memenuhi apa yang saya rasa keadilan gaji						
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan tingkat pendidikan dan lama bekerja						
3	Kompensasi yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari						
4	Kompensasi yang diberikan organisasi mengalami peningkatan dari hari ke hari						

5	Kenaikan gaji dilakukan secara berkala						
6	Besarnya kenaikan gaji berdasarkan produktivitas kerja karyawan						
7	Gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab pegawai						
8	Gaji yang diberikan mengikuti upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah						

2. MOTIVASI (X₂)

Petunjuk pengisian kuesioner: ada lima alternative jawaban, yaitu:

1 = Sangat Tidak Setuju; 2 = Tidak Setuju; 3 = Cukup Setuju; 4 = Setuju; 5 = Sangat Setuju.

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Ket.
1	Pemenuhan kebutuhan ekonomi keluarga membuat saya bersemangat untuk bekerja						
2	Jenjang karir yang memuaskan membuat saya semangat untuk mencapai hasil kerja yang memuaskan						
3	Hubungan dengan atasan yang baik mampu memberikan motivasi kepada karyawan						
4	Atasan menghargai hasil kerja bawahan						
5	Promosi dan piagam sebagai refleksi hasil kerja						

3. DISIPLIN (X₃)

Petunjuk pengisian kuesioner: ada lima alternative jawaban, yaitu:

1 = Sangat Tidak Setuju; 2 = Tidak Setuju; 3 = Cukup Setuju; 4 = Setuju;

5 = Sangat Setuju.

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Ket.
1	Tingkat ketepatan karyawan disaat jam masuk kerja						
2	Tingkat ketepatan karyawan disaat jam pulang kerja						
3	Kepatuhan karyawan terhadap tugas yang telah diberikan						
4	Taat didalam melaksanakan tugas dan tata tertib organisasi						
5	Tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan						
6	Tingkah laku karyawan didalam melaksanakan tugas yang telah diberikan						
7	Karyawan patuh terhadap norma yang berlaku didalam organisasi						
8	Karyawan patuh terhadap norma tidak tertulis didalam orgnaisasi						

4. PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

Petunjuk pengisian kuesioner: ada lima alternative jawaban, yaitu:

1 = Hampir Tidak Pernah; 2 = Tidak Pernah; 3 = Kurang; 4 = Tidak Sering; 5 = Sering.

No	Pertanyaan	HTP	TP	K	TS	S	Ket.
1	Jumlah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan target						
2	Karyawan menunjukkan tingkat ketelitian yang tinggi						
3	Karyawan mempunyai pengetahuan teknis yang cukup mengenai pekerjaan saya						
4	Karyawan selalu berinisiatif mengerjakan pekerjaannya						
5	Karyawan mampu berkomunikasi dan dapat bekerjasama dengan baik dengan rekan-rekan kerjanya						
6	Karyawan menunjukkan tingkat persaingan yang tinggi didalam bekerja						
7	Karyawan bisa diandalkan dalam keadaan apapun						
8	Karyawan menunjukkan tingkat kehadiran yang tinggi						

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)



**LAMPIRAN HASIL REGRESI
KEPUASAN GAJI (X1) DAN MOTIVASI (X2)
TERHADAP DISIPLIN (Y)**

Universitas Terbuka

>Warning # 849 in column 23. Text: in_ID
 >The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could
 not be mapped to a valid backend locale.

REGRESSION

```

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS CI(95) R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Disiplin
/METHOD=ENTER Keggaji Motivasi
/RESIDUALS DURBIN.

```

Regression

[DataSet1] D:\TESIS\TARGET\STEVE HENRY\UJI\DATA REGRESI.sav

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Disiplin	3,2761	,40992	88
Keggaji	3,1853	,50427	88
Motivasi	3,5851	,55247	88

Correlations

		Disiplin	Keggaji	Motivasi
Pearson Correlation	Disiplin	1,000	,793	,875
	Keggaji	,793	1,000	,824
	Motivasi	,875	,824	1,000
Sig. (1-tailed)	Disiplin		,000	,000
	Keggaji	,000		,000
	Motivasi	,000	,000	
N	Disiplin	88	88	88
	Keggaji	88	88	88
	Motivasi	88	88	88

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi ^a Keggaji ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Disiplin

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,884 ^a	,781	,776	,19391

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Keggaji

b. Dependent Variable: Disiplin

Model Summary^b

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,781	151,885	2	85	,000	1,625

b. Dependent Variable: Disiplin

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,423	2	5,711	151,885	,000 ^a
	Residual	3,196	85	,038		
	Total	14,619	87			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Keggaji

b. Dependent Variable: Disiplin

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,860	,141		6,100	,000
	Keggaji	,182	,073	,224	2,500	,014
	Motivasi	,512	,066	,690	7,702	,000

a. Dependent Variable: Disiplin

Coefficients^a

Model		95,0% Confidence Interval for B		Correlations		
		Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	,580	1,141			
	Keggaji	,037	,327	,793	,262	,127
	Motivasi	,380	,644	,875	,641	,391

a. Dependent Variable: Disiplin

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepgaji	,320	3,122
Motivasi	,320	3,122

a. Dependent Variable: Disiplin

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kepgaji	Motivasi
1	1	2,981	1,000	,00	,00	,00
	2	,014	14,376	,99	,10	,07
	3	,004	26,866	,00	,90	,92

a. Dependent Variable: Disiplin

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,3156	3,9623	3,2761	,36235	88
Residual	-,62250	,45865	,00000	,19167	88
Std. Predicted Value	-2,651	1,894	,000	1,000	88
Std. Residual	-3,210	2,365	,000	,988	88

a. Dependent Variable: Disiplin

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)



**LAMPIRAN HASIL VALIDITAS
KEPUASAN GAJI (X1)**

Universitas Terbuka

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 TOTAL
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

[DataSet4]

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6
P1	Pearson Correlation	1	,536	,173	,687	,403	,552
	Sig. (2-tailed)		,040	,537	,005	,136	,033
	N	15	15	15	15	15	15
P2	Pearson Correlation	,536	1	,173	,516	,574	,928
	Sig. (2-tailed)	,040		,537	,049	,025	,000
	N	15	15	15	15	15	15
P3	Pearson Correlation	,173	,173	1	,541	,458	,393
	Sig. (2-tailed)	,537	,537		,037	,086	,148
	N	15	15	15	15	15	15
P4	Pearson Correlation	,687	,516	,541	1	,591	,644
	Sig. (2-tailed)	,005	,049	,037		,020	,010
	N	15	15	15	15	15	15
P5	Pearson Correlation	,403	,574	,458	,591	1	,714
	Sig. (2-tailed)	,136	,025	,086	,020		,003
	N	15	15	15	15	15	15
P6	Pearson Correlation	,552	,928	,393	,644	,714	1
	Sig. (2-tailed)	,033	,000	,148	,010	,003	
	N	15	15	15	15	15	15
P7	Pearson Correlation	,274	,453	,520	,584	,859	,604
	Sig. (2-tailed)	,323	,090	,047	,022	,000	,017
	N	15	15	15	15	15	15
P8	Pearson Correlation	,462	,966	,156	,425	,507	,909
	Sig. (2-tailed)	,083	,000	,579	,114	,053	,000
	N	15	15	15	15	15	15
TOTAL	Pearson Correlation	,668	,822	,549	,822	,843	,924
	Sig. (2-tailed)	,006	,000	,034	,000	,000	,000
	N	15	15	15	15	15	15

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

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

Correlations

		P7	P8	TOTAL
P1	Pearson Correlation	,274	,462	,668
	Sig. (2-tailed)	,323	,083	,006
	N	15	15	15
P2	Pearson Correlation	,453	,966	,822
	Sig. (2-tailed)	,090	,000	,000
	N	15	15	15
P3	Pearson Correlation	,520	,156	,549
	Sig. (2-tailed)	,047	,579	,034
	N	15	15	15
P4	Pearson Correlation	,584	,425	,822
	Sig. (2-tailed)	,022	,114	,000
	N	15	15	15
P5	Pearson Correlation	,859	,507	,843
	Sig. (2-tailed)	,000	,053	,000
	N	15	15	15
P6	Pearson Correlation	,604	,909	,924
	Sig. (2-tailed)	,017	,000	,000
	N	15	15	15
P7	Pearson Correlation	1	,337	,764
	Sig. (2-tailed)		,219	,001
	N	15	15	15
P8	Pearson Correlation	,337	1	,757
	Sig. (2-tailed)	,219		,001
	N	15	15	15
TOTAL	Pearson Correlation	,764	,757	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	
	N	15	15	15

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

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

RELIABILITY

```

/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=SPLIT.

```

Reliability

[DataSet4]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

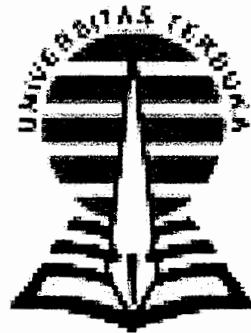
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,767
		N of Items	4 ^a
	Part 2	Value	,880
		N of Items	4 ^b
Total N of Items		8	
Correlation Between Forms			,783
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,878
	Unequal Length		,878
Guttman Split-Half Coefficient			,871

a. The items are: P1, P2, P3, P4.

b. The items are: P5, P6, P7, P8.

Universitas Terbuka

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)



**LAMPIRAN HASIL VALIDITAS
MOTIVASI (X2)**

Universitas Terbuka

DATASET ACTIVATE DataSet1.

CORRELATIONS

/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 TOTAL

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

[DataSet1]

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	,733	,774	,458	,760	,893
	Sig. (2-tailed)		,002	,001	,086	,001	,000
	N	15	15	15	15	15	15
P2	Pearson Correlation	,733	1	,963	,426	,791	,918
	Sig. (2-tailed)	,002		,000	,113	,000	,000
	N	15	15	15	15	15	15
P3	Pearson Correlation	,774	,963	1	,453	,815	,941
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,090	,000	,000
	N	15	15	15	15	15	15
P4	Pearson Correlation	,458	,426	,453	1	,335	,611
	Sig. (2-tailed)	,086	,113	,090		,223	,015
	N	15	15	15	15	15	15
P5	Pearson Correlation	,760	,791	,815	,335	1	,878
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,223		,000
	N	15	15	15	15	15	15
TOTAL	Pearson Correlation	,893	,918	,941	,611	,878	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,015	,000	
	N	15	15	15	15	15	15

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

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

RELIABILITY

/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=SPLIT.

Reliability

[DataSet1]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,919
		N of Items	3 ^a
	Part 2	Value	,498
		N of Items	2 ^b
		Total N of Items	5
Correlation Between Forms			,821
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,902
	Unequal Length		,905
Guttman Split-Half Coefficient			,812

a. The items are: P1, P2, P3.

b. The items are: P3, P4, P5.

Universitas Terbuka

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)



**LAMPIRAN HASIL VALIDITAS
DISIPLIN (Y)**

Universitas Terbuka

```

DATASET ACTIVATE DataSet3.
DATASET CLOSE DataSet1.
CORRELATIONS
  /VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 TOTAL
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

[DataSet3]

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6
P1	Pearson Correlation	1	,752	,750	,587	,836	,860
	Sig. (2-tailed)		,001	,001	,022	,000	,000
	N	15	15	15	15	15	15
P2	Pearson Correlation	,752	1	,620	,533	,773	,563
	Sig. (2-tailed)	,001		,014	,041	,001	,029
	N	15	15	15	15	15	15
P3	Pearson Correlation	,750	,620	1	,780	,748	,634
	Sig. (2-tailed)	,001	,014		,001	,001	,011
	N	15	15	15	15	15	15
P4	Pearson Correlation	,587	,533	,780	1	,577	,400
	Sig. (2-tailed)	,022	,041	,001		,024	,139
	N	15	15	15	15	15	15
P5	Pearson Correlation	,836	,773	,748	,577	1	,757
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,001	,024		,001
	N	15	15	15	15	15	15
P6	Pearson Correlation	,860	,563	,634	,400	,757	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,029	,011	,139	,001	
	N	15	15	15	15	15	15
P7	Pearson Correlation	,770	,580	,530	,401	,694	,934
	Sig. (2-tailed)	,001	,024	,042	,138	,004	,000
	N	15	15	15	15	15	15
P8	Pearson Correlation	,816	,875	,711	,587	,954	,702
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,022	,000	,004
	N	15	15	15	15	15	15
TOTAL	Pearson Correlation	,932	,835	,844	,699	,931	,857
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,004	,000	,000
	N	15	15	15	15	15	15

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

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

Correlations

		P7	P8	TOTAL
P1	Pearson Correlation	,770	,816	,932
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000
	N	15	15	15
P2	Pearson Correlation	,580	,875	,835
	Sig. (2-tailed)	,024	,000	,000
	N	15	15	15
P3	Pearson Correlation	,530	,711	,844
	Sig. (2-tailed)	,042	,003	,000
	N	15	15	15
P4	Pearson Correlation	,401	,587	,699
	Sig. (2-tailed)	,138	,022	,004
	N	15	15	15
P5	Pearson Correlation	,694	,954	,931
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000
	N	15	15	15
P6	Pearson Correlation	,934	,702	,857
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,000
	N	15	15	15
P7	Pearson Correlation	1	,670	,814
	Sig. (2-tailed)		,006	,000
	N	15	15	15
P8	Pearson Correlation	,670	1	,926
	Sig. (2-tailed)	,006		,000
	N	15	15	15
TOTAL	Pearson Correlation	,814	,926	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	15	15	15

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

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

RELIABILITY

```

/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=SPLIT.

```

Reliability

[DataSet3]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,887
		N of Items	4 ^a
	Part 2	Value	,933
		N of Items	4 ^b
	Total N of Items		8
	Correlation Between Forms		,847
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length	,917	
	Unequal Length	,917	
Guttman Split-Half Coefficient		,915	

a. The items are: P1, P2, P3, P4.

b. The items are: P5, P6, P7, P8.

Universitas Terbuka

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)



**LAMPIRAN HASIL NORMALITAS
KEPUASAN GAJI (X1) DAN MOTIVASI (X2)
TERHADAP DISIPLIN (Y)**

Universitas Terbuka

```

DATASET ACTIVATE DataSet1.
DATASET CLOSE DataSet3.
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2
  /SAVE RESID.

```

Regression

[DataSet1] D:\TESIS\TARGET\STEVE HENRY\DATA REGRESI.sav

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,884 ^a	,781	,776	,19391

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,423	2	5,711	151,885	,000 ^a
	Residual	3,196	85	,038		
	Total	14,619	87			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,860	,141		6,100	,000
	X1	,182	,073	,224	2,500	,014
	X2	,512	,066	,690	7,702	,000

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,3156	3,9623	3,2761	,36235	88
Residual	-,62250	,45865	,00000	,19167	88
Std. Predicted Value	-2,651	1,894	,000	1,000	88
Std. Residual	-3,210	2,365	,000	,988	88

a. Dependent Variable: Y

NPAR TESTS

/K-S (NORMAL) =RES_1

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

[DataSet1] D:\TESIS\TARGET\STEVE HENRY\DATA REGRESI.sav

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		88
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,19167265
Most Extreme Differences	Absolute	,109
	Positive	,075
	Negative	-,109
Kolmogorov-Smirnov Z		1,021
Asymp. Sig. (2-tailed)		,248

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)



**LAMPIRAN HASIL VALIDITAS
PRODUKTIVITAS KERJA (Z)**

Universitas Terbuka

```

DATASET ACTIVATE DataSet5.
DATASET CLOSE DataSet3.
CORRELATIONS
  /VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 TOTAL
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

[DataSet5]

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6
P1	Pearson Correlation	1	,895	,610	,810	,631	,743
	Sig. (2-tailed)		,000	,016	,000	,012	,002
	N	15	15	15	15	15	15
P2	Pearson Correlation	,895	1	,731	,803	,562	,890
	Sig. (2-tailed)	,000		,002	,000	,029	,000
	N	15	15	15	15	15	15
P3	Pearson Correlation	,610	,731	1	,658	,269	,671
	Sig. (2-tailed)	,016	,002		,008	,332	,006
	N	15	15	15	15	15	15
P4	Pearson Correlation	,810	,803	,658	1	,447	,731
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,008		,095	,002
	N	15	15	15	15	15	15
P5	Pearson Correlation	,631	,562	,269	,447	1	,453
	Sig. (2-tailed)	,012	,029	,332	,095		,090
	N	15	15	15	15	15	15
P6	Pearson Correlation	,743	,890	,671	,731	,453	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,006	,002	,090	
	N	15	15	15	15	15	15
P7	Pearson Correlation	,726	,703	,626	,731	,447	,512
	Sig. (2-tailed)	,002	,003	,013	,002	,095	,051
	N	15	15	15	15	15	15
P8	Pearson Correlation	,843	,789	,607	,817	,643	,582
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,016	,000	,010	,023
	N	15	15	15	15	15	15
TOTAL	Pearson Correlation	,935	,949	,762	,886	,675	,831
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,006	,000
	N	15	15	15	15	15	15

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

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

Correlations

		P7	P8	TOTAL
P1	Pearson Correlation	,726	,843	,935
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000
	N	15	15	15
P2	Pearson Correlation	,703	,789	,949
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000
	N	15	15	15
P3	Pearson Correlation	,626	,607	,762
	Sig. (2-tailed)	,013	,016	,001
	N	15	15	15
P4	Pearson Correlation	,731	,817	,886
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000
	N	15	15	15
P5	Pearson Correlation	,447	,643	,675
	Sig. (2-tailed)	,095	,010	,006
	N	15	15	15
P6	Pearson Correlation	,512	,582	,831
	Sig. (2-tailed)	,051	,023	,000
	N	15	15	15
P7	Pearson Correlation	1	,651	,788
	Sig. (2-tailed)		,009	,000
	N	15	15	15
P8	Pearson Correlation	,651	1	,890
	Sig. (2-tailed)	,009		,000
	N	15	15	15
TOTAL	Pearson Correlation	,788	,890	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	15	15	15

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

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

RELIABILITY

```

/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=SPLIT.

```

Reliability

[DataSet5]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,918
		N of Items	4 ^a
	Part 2	Value	,825
		N of Items	4 ^b
Total N of Items		8	
Correlation Between Forms			,920
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,958
	Unequal Length		,958
Guttman Split-Half Coefficient			,958

a. The items are: P1, P2, P3, P4.

b. The items are: P5, P6, P7, P8.

Universitas Terbuka

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)



**LAMPIRAN HASIL NORMALITAS
KEPUASAN GAJI (X1) DAN MOTIVASI (X2)
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA (Z)**

Universitas Terbuka

```
>Warning # 849 in column 23. Text: in_ID
>The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could
not be mapped to a valid backend locale.
```

```
GET
```

```
FILE='D:\TESIS\TARGET\STEVE HENRY\DATA REGRESI.sav'.
```

```
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
```

```
REGRESSION
```

```
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Z
/METHOD=ENTER X1 X2
/SAVE RESID.
```

Regression

```
[DataSet1] D:\TESIS\TARGET\STEVE HENRY\DATA REGRESI.sav
```

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Z

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,906 ^a	,821	,817	,17745

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12,259	2	6,130	194,665	,000 ^a
	Residual	2,677	85	,031		
	Total	14,936	87			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,608	,129		4,714	,000
	X1	,236	,067	,288	3,548	,001
	X2	,490	,061	,654	8,061	,000

a. Dependent Variable: Z

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,1375	3,8257	3,1199	,37538	88
Residual	-,52255	,42463	,00000	,17540	88
Std. Predicted Value	-2,617	1,880	,000	1,000	88
Std. Residual	-2,945	2,393	,000	,988	88

a. Dependent Variable: Z

NPAR TESTS

/K-S (NORMAL)=RES_1
/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

[DataSet1] D:\TESIS\TARGET\STEVE HENRY\DATA REGRESI.sav

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,17539778
Most Extreme Differences	Absolute	,066
	Positive	,042
	Negative	-,066
Kolmogorov-Smirnov Z		,619
Asymp. Sig. (2-tailed)		,838

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)



**LAMPIRAN HASIL NORMALITAS
DISIPLIN (Y) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA (Z)**

Universitas Terbuka

```
>Warning # 849 in column 23. Text: in_ID
>The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could
not be mapped to a valid backend locale.
```

```
GET
```

```
FILE='D:\TESIS\TARGET\STEVE HENRY\DATA REGRESI.sav'.
```

```
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
```

```
REGRESSION
```

```
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER Z
/SAVE RESID.
```

Regression

[DataSet1] D:\TESIS\TARGET\STEVE HENRY\DATA REGRESI.sav

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,893 ^a	,798	,795	,18549

a. Predictors: (Constant), Z

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,660	1	11,660	338,905	,000 ^a
	Residual	2,959	86	,034		
	Total	14,619	87			

a. Predictors: (Constant), Z

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,520	,151		3,440	,001
Z	,884	,048	,893	18,409	,000

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,3544	3,9399	3,2761	,36609	88
Residual	-,53284	,46162	,00000	,18442	88
Std. Predicted Value	-2,518	1,813	,000	1,000	88
Std. Residual	-2,873	2,489	,000	,994	88

a. Dependent Variable: Y

NPAR TESTS

/K-S (NORMAL) =RES_1
 /MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

[DataSet1] D:\TESIS\TARGET\STEVE HENRY\DATA REGRESI.sav

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,18441667
Most Extreme Differences	Absolute	,083
	Positive	,056
	Negative	-,083
Kolmogorov-Smirnov Z		,776
Asymp. Sig. (2-tailed)		,583

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)



**LAMPIRAN HASIL HETEROKEDASDITAS
KEPUASAN GAJI (X1) DAN MOTIVASI (X2)
TERHADAP DISIPLIN (Y)**

Universitas Terbuka

```

DATASET ACTIVATE DataSet1.
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT ABS_RES
  /METHOD=ENTER X1 X2.

```

Regression

[DataSet1] D:\TESIS\TARGET\STEVE HENRY\DATA REGRESI - Normalitas.sav

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: ABS_RES

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,152 ^a	,023	,000	,12457

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,031	2	,016	1,006	,370 ^a
	Residual	1,319	85	,016		
	Total	1,350	87			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: ABS_RES

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,148	,091		1,629	,107
	X1	,064	,047	,258	1,364	,176
	X2	-,057	,043	-,255	-1,346	,182

a. Dependent Variable: ABS_RES

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)



**LAMPIRAN HASIL HETEROKEDASDITAS
KEPUASAN GAJI (X1) DAN MOTIVASI (X2)
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA (Z)**

Universitas Terbuka

REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT ABS_RES
/METHOD=ENTER X1 X2
/SAVE RESID.

```

Regression

[DataSet1] D:\TESIS\TARGET\STEVE HENRY\DATA REGRESI - Normalitas X1, X2 ke Z.sav

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: ABS_RES

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,185 ^a	,034	,011	,10424

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: ABS_RES

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,033	2	,016	1,498	,229 ^a
	Residual	,924	85	,011		
	Total	,956	87			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: ABS_RES

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,010	,076		,134	,893
	X1	,021	,039	,100	,531	,597
	X2	,018	,036	,093	,494	,622

a. Dependent Variable: ABS_RES

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	,0911	,1749	,1398	,01935	88
Residual	-,15241	,37906	,00000	,10304	88
Std. Predicted Value	-2,516	1,812	,000	1,000	88
Std. Residual	-1,462	3,636	,000	,988	88

a. Dependent Variable: ABS_RES

Universitas Terbuka

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)



**LAMPIRAN HASIL REGRESI
KEPUASAN GAJI (X1) DAN MOTIVASI (X2)
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA (Z)**

Universitas Terbuka

```

>Warning # 849 in column 23. Text: in_ID
>The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could
not be mapped to a valid backend locale.
GET
FILE='D:\TESIS\TARGET\STEVE HENRY\UJI\DATA REGRESI.sav'.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
REGRESSION
  /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS CI(95) R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Prodkerja
  /METHOD=ENTER Keggaji Motivasi
  /RESIDUALS DURBIN.

```

Regression

[DataSet1] D:\TESIS\TARGET\STEVE HENRY\UJI\DATA REGRESI.sav

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Prodkerja	3,1199	,41434	88
Keggaji	3,1853	,50427	88
Motivasi	3,5851	,55247	88

Correlations

		Prodkerja	Keggaji	Motivasi
Pearson Correlation	Prodkerja	1,000	,827	,891
	Keggaji	,827	1,000	,824
	Motivasi	,891	,824	1,000
Sig. (1-tailed)	Prodkerja	.	,000	,000
	Keggaji	,000	.	,000
	Motivasi	,000	,000	.
N	Prodkerja	88	88	88
	Keggaji	88	88	88
	Motivasi	88	88	88

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Kepingaji ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Prodkerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,906 ^a	,821	,817	,17745

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepingaji

b. Dependent Variable: Prodkerja

Model Summary^b

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,821	194,665	2	85	,000	2,111

b. Dependent Variable: Prodkerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12,259	2	6,130	194,665	,000 ^a
	Residual	2,677	85	,031		
	Total	14,936	87			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepingaji

b. Dependent Variable: Prodkerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,608	,129		4,714	,000
	Kepingaji	,236	,067	,288	3,548	,001
	Motivasi	,490	,061	,654	8,061	,000

a. Dependent Variable: Prodkerja

Coefficients^a

Model		95,0% Confidence Interval for B		Correlations		
		Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	,352	,865			
	Kepgaji	,104	,369	,827	,359	,163
	Motivasi	,369	,611	,891	,658	,370

a. Dependent Variable: Prodkerja

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepgaji	,320	3,122
	Motivasi	,320	3,122

a. Dependent Variable: Prodkerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kepgaji	Motivasi
1	1	2,981	1,000	,00	,00	,00
	2	,014	14,376	,99	,10	,07
	3	,004	26,866	,00	,90	,92

a. Dependent Variable: Prodkerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,1375	3,8257	3,1199	,37538	88
Residual	-,52255	,42463	,00000	,17540	88
Std. Predicted Value	-2,617	1,880	,000	1,000	88
Std. Residual	-2,945	2,393	,000	,988	88

a. Dependent Variable: Prodkerja

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)



**LAMPIRAN HASIL REGRESI
DISIPLIN (Y) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA (Z)**

Universitas Terbuka

REGRESSION

```

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS CI(95) R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Prodkerja
/METHOD=ENTER Disiplin
/RESIDUALS DURBIN.

```

Regression

[DataSet1] D:\TESIS\TARGET\STEVE HENRY\UJI\DATA REGRESI.sav

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Prodkerja	3,1199	,41434	88
Disiplin	3,2761	,40992	88

Correlations

		Prodkerja	Disiplin
Pearson Correlation	Prodkerja	1,000	,893
	Disiplin	,893	1,000
Sig. (1-tailed)	Prodkerja		,000
	Disiplin	,000	
N	Prodkerja	88	88
	Disiplin	88	88

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Prodkerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,893 ^a	,798	,795	,18749

a. Predictors: (Constant), Disiplin

b. Dependent Variable: Prodkerja

Model Summary^b

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,798	338,905	1	86	,000	1,861

b. Dependent Variable: Prodkerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,913	1	11,913	338,905	,000 ^a
	Residual	3,023	86	,035		
	Total	14,936	87			

a. Predictors: (Constant), Disiplin

b. Dependent Variable: Prodkerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,162	,162		1,004	,318
	Disiplin	,903	,049	,893	18,409	,000

a. Dependent Variable: Prodkerja

Coefficients^a

Model		95,0% Confidence Interval for B		Correlations		
		Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	-,159	,484			
	Disiplin	,805	1,000	,893	,893	,893

a. Dependent Variable: Prodkerja

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Prodkerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Disiplin
1	1	1,992	1,000	,00	,00
	2	,008	16,138	1,00	1,00

a. Dependent Variable: Prodkerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,2183	3,7257	3,1199	,37004	88
Residual	-,42689	,63255	,00000	,18641	88
Std. Predicted Value	-2,436	1,637	,000	1,000	88
Std. Residual	-2,277	3,374	,000	,994	88

a. Dependent Variable: Prodkerja

Universitas Terbuka

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)



**LAMPIRAN HASIL HETEROKEDASDITAS
DISIPLIN (Y) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA (Z)**

Universitas Terbuka

```

COMPUTE ABS_RES=ABS (RES_1) .
EXECUTE.
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT ABS_RES
  /METHOD=ENTER Z.

```

Regression

[DataSet1] D:\TESIS\TARGET\STEVE HENRY\DATA REGRESI - Normalitas Y ke Z.sav

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: ABS_RES

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,068 ^a	,005	-,007	,11932

a. Predictors: (Constant), Z

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,006	1	,006	,397	,530 ^a
	Residual	1,224	86	,014		
	Total	1,230	87			

a. Predictors: (Constant), Z

b. Dependent Variable: ABS_RES

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,079	,097		,818	,416
	Z	,019	,031	,068	,630	,530

a. Dependent Variable: ABS_RES

No. Resp	KEPUASAN GAJI (X1)								TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	3	4	2	1	3	2	2	2	19
2	5	2	4	2	3	2	2	4	24
3	2	4	3	4	3	4	4	4	28
4	4	4	2	2	3	5	5	4	29
5	4	3	3	3	2	4	4	2	25
6	4	4	3	3	2	4	4	4	28
7	2	4	2	3	3	5	5	5	29
8	3	2	3	4	5	4	4	4	29
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	4	4	4	4	4	5	5	5	35
11	4	4	3	4	3	4	5	4	31
12	4	3	3	4	4	4	3	5	30
13	3	3	5	3	4	5	2	2	27
14	3	3	3	3	3	4	4	4	27
15	4	3	4	4	4	5	5	5	34
16	4	4	3	3	3	4	4	4	29
17	1	1	3	3	4	4	4	4	24
18	3	3	5	4	5	4	5	4	33
19	4	3	4	4	4	5	5	4	33
20	3	3	3	4	4	4	4	4	29
21	1	3	3	1	3	4	4	4	23
22	4	3	4	3	3	3	4	4	28
23	3	1	3	3	3	3	4	4	24
24	3	3	3	4	3	3	3	4	26
25	5	1	4	3	3	4	4	4	28
26	2	3	4	3	4	4	4	4	28
27	1	4	3	4	1	5	1	5	24
28	2	1	4	4	4	4	4	4	27
29	3	2	5	2	3	4	4	4	27
30	3	3	4	3	2	4	4	4	27
31	3	2	3	3	4	4	4	4	27
32	3	4	3	4	4	4	4	4	30
33	4	3	4	3	3	4	4	4	29
34	3	4	4	3	4	4	4	4	30
35	4	4	5	4	4	4	4	4	33
36	3	4	4	4	4	4	4	4	31
37	3	4	5	3	4	4	4	4	31
38	3	4	3	4	3	4	4	4	29
39	2	3	4	3	2	4	4	4	26
40	3	3	3	3	4	4	4	4	28
41	4	3	4	3	4	4	4	4	30
42	3	4	4	2	4	4	4	4	29
43	3	4	4	3	5	4	4	4	31
44	4	4	4	4	4	4	5	4	33
45	3	4	3	4	3	4	4	4	29
46	4	4	4	4	4	4	4	4	32
47	3	3	3	3	2	4	4	4	26
48	3	4	3	4	3	4	4	4	29
49	3	3	3	4	3	4	4	4	28
50	4	4	4	4	4	4	4	4	32
51	4	2	4	3	4	4	4	4	29
52	2	3	5	2	3	4	4	4	27
53	4	3	4	3	4	4	4	4	30

54	3	4	2	2	4	4	4	4	27
55	2	1	4	4	4	4	4	4	27
56	4	4	3	4	4	4	4	4	31
57	5	3	4	3	4	4	5	4	32
58	2	3	3	5	2	4	4	4	27
59	3	4	3	4	3	3	4	4	28
60	2	3	3	3	3	4	4	4	26
61	2	3	3	3	4	4	5	4	28
62	3	4	3	3	5	4	4	4	30
63	2	3	4	3	3	4	4	4	27
64	5	3	5	3	4	4	4	4	32
65	4	5	4	3	4	4	4	4	32
66	3	3	2	3	3	4	2	2	22
67	4	4	2	3	4	4	5	4	30
68	5	1	4	2	4	4	4	4	28
69	3	3	3	3	4	3	4	4	27
70	4	2	3	3	3	4	4	4	27
71	4	4	4	4	4	4	5	4	33
72	4	4	3	4	4	4	4	4	31
73	4	2	3	2	3	4	4	4	26
74	5	3	3	4	4	2	2	4	27
75	3	4	3	3	4	4	4	4	29
76	5	4	4	3	4	5	5	4	34
77	4	3	4	3	5	3	4	2	28
78	2	1	4	4	4	3	4	4	26
79	2	5	4	5	2	5	5	5	33
80	5	3	4	2	5	4	4	4	31
81	4	4	4	3	4	5	4	5	33
82	3	4	5	3	4	4	4	4	31
83	2	2	2	2	2	4	4	4	22
84	3	2	3	2	3	4	4	4	25
85	3	3	3	3	3	4	4	5	28
86	3	4	4	1	2	4	4	4	26
87	2	3	2	3	2	4	4	4	24
88	4	4	4	4	3	3	4	4	30

No. Resp	MOTIVASI (X2)					Total
	1	2	3	4	5	
1	3	2	3	2	3	13
2	3	4	4	3	4	18
3	4	2	2	4	5	17
4	2	4	2	2	4	14
5	2	2	2	4	4	14
6	2	2	2	4	4	14
7	2	2	2	4	4	14
8	4	3	2	4	5	18
9	5	5	3	5	4	22
10	5	4	4	5	4	22
11	5	4	2	5	4	20
12	5	4	4	3	4	20
13	5	4	2	4	5	20
14	4	4	3	4	4	19
15	4	5	3	4	5	21
16	3	4	3	5	4	19
17	4	3	3	1	1	12
18	5	4	4	5	5	23
19	4	4	4	5	5	22
20	3	4	3	4	5	19
21	2	2	2	3	4	13
22	4	3	3	5	4	19
23	3	4	3	4	4	18
24	4	3	3	4	5	19
25	3	3	4	4	5	19
26	4	3	4	4	4	19
27	1	3	2	4	5	15
28	4	3	2	5	4	18
29	4	3	2	5	4	18
30	2	3	3	5	5	18
31	4	4	3	4	3	18
32	5	3	4	3	5	20
33	4	4	4	4	5	21
34	5	4	4	4	4	21
35	4	4	3	5	5	21
36	4	4	4	5	3	20
37	4	4	4	4	4	20
38	3	3	3	3	4	16
39	3	2	2	4	4	15
40	3	3	3	3	4	16
41	4	4	4	3	4	19
42	4	4	3	4	4	19
43	4	4	3	5	4	20
44	5	4	3	4	4	20
45	3	3	3	3	4	16
46	5	5	4	4	3	21
47	3	3	3	3	4	16
48	5	3	3	4	4	19
49	4	4	4	4	4	20
50	5	5	3	4	4	21
51	5	4	3	4	4	20
52	3	4	3	3	2	15
53	4	4	4	3	4	19

54	2	3	3	3	4	15
55	4	3	4	4	4	19
56	4	4	4	5	4	21
57	4	5	4	4	5	22
58	2	3	3	4	4	16
59	5	3	5	3	4	20
60	3	3	1	4	4	15
61	2	3	3	4	5	17
62	4	4	4	4	4	20
63	3	4	3	3	2	15
64	4	4	4	4	4	20
65	2	4	4	5	5	20
66	2	4	3	4	3	16
67	2	5	4	5	5	21
68	3	4	2	4	5	18
69	4	4	3	3	4	18
70	2	3	3	4	5	17
71	4	3	4	5	5	21
72	4	4	3	5	4	20
73	3	3	3	4	3	16
74	4	4	3	4	5	20
75	3	4	3	5	4	19
76	4	4	3	4	5	20
77	4	3	4	4	5	20
78	4	3	3	5	3	18
79	4	5	4	4	4	21
80	5	3	4	5	5	22
81	4	3	3	5	5	20
82	4	5	3	4	4	20
83	1	2	3	3	4	13
84	3	4	4	4	4	19
85	5	4	3	4	4	20
86	4	3	3	3	5	18
87	2	2	2	2	3	11
88	4	4	3	4	5	20

No. Resp	Disiplin (Y)								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	3	2	3	2	3	2	2	2	19
2	3	4	2	1	2	2	2	5	21
3	4	4	2	5	2	4	2	2	25
3	4	4	2	2	2	5	2	3	24
5	2	3	3	4	3	4	2	3	24
6	2	3	3	4	2	4	3	3	24
7	3	4	2	2	3	3	3	3	23
8	5	4	3	3	2	5	4	4	30
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	4	4	4	4	4	5	2	4	31
11	3	4	3	4	3	5	3	4	29
12	4	5	4	3	4	4	3	4	31
13	4	4	3	3	3	4	4	4	29
14	3	4	3	3	3	4	3	4	27
15	4	5	4	3	4	4	1	4	29
16	4	4	1	3	4	4	4	3	27
17	3	2	3	3	2	2	2	2	19
18	3	4	4	3	4	4	4	5	31
19	4	4	3	3	4	4	4	4	30
20	3	4	2	4	4	3	4	4	28
21	3	2	3	2	1	3	4	2	20
22	4	4	1	3	4	5	3	3	27
23	3	3	3	3	4	3	4	3	26
24	5	3	1	3	4	3	3	3	25
25	4	4	2	2	4	4	4	4	28
26	3	4	3	4	4	3	4	4	29
27	5	4	2	5	1	1	4	1	23
28	5	5	4	2	2	2	3	4	27
29	5	5	1	3	2	4	3	4	27
30	4	3	4	4	2	4	4	1	26
31	3	4	4	2	2	3	4	4	26
32	3	3	4	5	5	2	3	4	29
33	3	3	4	4	3	4	4	4	29
34	3	4	5	2	3	3	4	5	29
35	2	4	4	2	2	4	4	4	26
36	4	3	4	4	3	4	3	4	29
37	4	5	4	3	4	3	4	3	30
38	3	3	4	3	3	3	3	4	26
39	3	3	2	3	3	3	4	3	24
40	3	3	4	2	2	2	3	4	23
41	3	3	4	3	4	3	4	4	28
42	3	4	4	3	3	3	4	4	28
43	3	5	4	3	2	3	5	5	30
44	5	4	4	3	4	5	3	4	32
45	3	3	4	2	2	2	3	4	23
46	4	3	4	4	3	4	4	5	31
47	3	3	4	2	2	2	3	4	23
48	4	3	4	4	3	4	3	4	29
49	5	4	3	3	4	3	5	2	29
50	3	5	4	2	4	3	5	4	30
51	3	4	5	2	3	3	4	5	29
52	2	4	4	3	3	3	2	2	23

53	4	3	4	3	3	3	3	4	27
54	3	4	3	2	2	2	3	3	22
55	3	3	4	3	4	4	3	4	28
56	4	4	3	3	3	3	5	5	30
57	3	4	5	4	3	4	5	4	32
58	3	3	4	2	2	2	4	4	24
59	3	4	4	3	3	4	2	3	26
60	2	4	2	3	4	2	3	4	24
61	2	4	3	3	4	3	2	5	26
62	3	4	4	3	4	4	4	4	30
63	3	4	4	1	1	3	3	4	23
64	3	4	4	3	4	4	4	4	30
65	4	2	4	4	4	4	4	3	29
66	4	4	4	2	1	4	2	4	25
67	4	5	4	3	4	5	2	4	31
68	2	4	4	3	4	4	2	4	27
69	3	2	5	3	4	3	4	3	27
70	3	3	4	2	4	4	3	4	27
71	3	4	5	4	4	4	3	4	31
72	4	5	4	5	1	2	3	5	29
73	2	2	2	2	2	2	5	5	22
74	4	3	5	3	4	4	3	2	28
75	3	3	4	3	4	2	2	2	23
76	4	3	5	3	4	4	1	4	28
77	4	4	4	3	3	4	2	4	28
78	2	4	2	4	3	4	2	2	23
79	3	4	5	2	4	5	3	4	30
80	3	2	5	3	5	4	5	4	31
81	3	3	4	3	4	3	4	3	27
82	3	4	4	3	3	4	4	3	28
83	2	1	3	2	3	2	3	3	19
84	2	1	5	3	3	4	3	4	25
85	4	3	4	3	4	4	2	4	28
86	2	3	2	4	3	4	2	4	24
87	3	3	2	3	3	2	3	2	21
88	3	4	2	3	4	5	4	4	29

No. Resp	Produktivitas (Z)								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	2	1	2	3	3	3	3	3	20
2	4	3	4	1	2	3	2	3	22
3	2	2	4	2	2	4	2	2	20
4	3	4	3	4	3	4	3	3	27
5	3	4	3	3	3	2	3	2	23
6	3	4	3	3	2	3	3	2	23
7	2	3	2	4	2	4	3	4	24
8	4	4	4	3	1	4	3	1	24
9	4	5	4	4	4	4	4	4	33
10	4	4	4	4	4	4	4	3	31
11	4	4	4	3	3	2	3	3	26
12	4	4	4	4	5	4	4	5	34
13	4	2	4	2	4	4	2	2	24
14	4	4	4	3	3	2	2	2	24
15	4	4	5	3	4	4	5	3	32
16	4	4	4	3	3	4	3	4	29
17	2	3	4	3	4	3	2	2	23
18	5	4	5	3	3	2	3	3	28
19	4	4	4	3	3	3	3	4	28
20	4	3	4	3	4	3	2	2	25
21	4	4	4	2	2	2	1	1	20
22	5	3	4	3	4	3	1	3	26
23	4	3	3	3	3	3	3	3	25
24	4	3	2	3	3	2	3	3	23
25	5	3	4	2	2	3	3	3	25
26	4	4	4	3	3	3	1	1	23
27	1	5	1	4	4	5	4	1	25
28	4	4	4	4	1	3	3	1	24
29	4	4	4	4	1	3	3	1	24
30	3	4	3	4	3	3	2	3	25
31	4	4	4	2	2	4	2	4	26
32	4	4	4	4	4	4	3	3	30
33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
34	3	3	4	3	4	4	2	5	28
35	4	4	4	4	4	4	2	4	30
36	4	4	4	4	4	4	4	3	31
37	4	4	4	4	3	3	4	3	29
38	3	4	3	4	3	3	3	3	26
39	3	4	4	3	2	4	3	3	26
40	3	3	3	2	3	3	3	3	23
41	4	4	4	3	4	4	3	3	29
42	4	4	4	4	1	2	3	4	26
43	4	4	4	4	4	4	2	4	30
44	4	4	4	4	4	4	3	4	31
45	3	4	3	4	3	3	2	3	25
46	4	4	4	4	4	4	4	4	32
47	3	3	4	3	2	3	3	3	24
48	4	4	4	4	4	4	4	4	32
49	4	4	4	4	2	4	4	4	30
50	4	4	4	4	4	4	2	4	30
51	4	4	4	4	4	4	2	3	29
52	3	3	4	3	4	3	3	3	26
53	4	4	4	4	4	4	3	3	30

54	3	3	3	3	4	3	3	3	25
55	4	4	4	4	1	2	3	4	26
56	3	3	3	4	3	4	3	4	27
57	4	4	4	4	4	4	4	4	32
58	3	3	3	4	3	3	3	3	25
59	4	3	4	4	3	4	3	3	28
60	2	4	2	4	2	4	2	2	22
61	3	3	4	2	4	3	4	3	26
62	4	4	4	4	4	4	3	3	30
63	3	2	3	2	4	3	3	3	23
64	4	4	4	4	4	4	3	3	30
65	4	4	4	2	4	4	4	4	30
66	3	3	4	4	4	3	2	2	25
67	4	4	3	4	4	4	4	4	31
68	4	4	4	4	4	4	3	3	30
69	4	3	4	4	3	4	3	3	28
70	4	3	4	4	3	4	2	3	27
71	4	3	4	2	4	4	4	4	29
72	4	4	4	4	4	4	3	3	30
73	3	3	2	4	3	4	3	3	25
74	5	5	4	1	3	3	2	4	27
75	2	2	4	2	2	4	2	3	21
76	4	5	3	4	5	4	5	4	34
77	4	4	4	3	3	3	3	3	27
78	4	4	3	3	3	3	3	3	26
79	5	5	5	4	4	4	4	4	35
80	4	3	4	3	3	4	4	1	26
81	3	5	2	4	4	5	5	1	29
82	4	4	4	4	1	3	3	1	24
83	4	4	3	4	1	3	3	1	23
84	4	4	4	4	3	4	3	3	29
85	4	3	4	4	3	3	3	3	27
86	4	3	4	3	4	3	2	2	25
87	4	4	4	2	2	2	1	1	20
88	5	3	4	3	4	4	1	3	27

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA**

Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe, Pamulang, Tangerang Selatan 15418
Telp. 0.21.7415050, Fax. 021.7415588

BIODATA

Nama : Steven Henry Suhendra
NIM : 018589752
Tempat dan Tanggal Lahir : Jambi, 5 Mei 1986
Registrasi Pertama : UPBJJ Jambi

Riwayat Pendidikan : SD Xaverius 1 Jambi
SMP Xaverius 1 Jambi
SMA Xaverius 1 Jambi
STIKOM DB Jambi (S1 komputer)

Riwayat Pekerjaan : Siloam Hospitals Jambi (2010-2012)
RS. Royal Prima Jambi (2012-2013)
PT Tritama Cahaya Abadi (2013-sekarang)

Alamat Tetap : Jl. Halim Perdana Kusuma GG. Bondo No. 25

No Telp/HP : 0741-33569 / 085357686375

Jambi, 05 Mei 2014



(Steven Henry Suhendra)
NIM. 018589752