

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRESTASI KARYAWAN**

(Studi Pada Karyawan PT. Federal International Finance , Cabang Kediri)

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

**IKA KURNIA PALUPI
NIM. 0510323081**



**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG
2009**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

**JUDUL : PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRESTASI KARYAWAN (Studi pada
Karyawan PT. Federal International Finance, Cabang
Kediri)**

Disusun Oleh : IKA KURNIA PALUPI

NIM : 0510323081

Fakultas : Ilmu Administrasi

Jurusan : Administrasi Bisnis

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, Oktober 2009

Komisi Pembimbing

Ketua

Anggota

**Drs. Heru Susilo, M.A.
M.Si
NIP. 1959 1210 1986 011001**

**Dr. Hamidah Navati U.,
NIP. 1972 1117 1998 022001**

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta proses sesuai dengan peraturan perundangan-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).



Malang, Oktober 2009

Ika Kurnia Palupi
0510323081

TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada :

Hari : Senin
 Tanggal : 26 Oktober 2009
 Jam : 10.00
 Skripsi atas nama : Ika Kurnia Palupi
 Judul : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Karyawan
 (Studi pada PT. Federal International Finance, Cabang Kediri)

dan dinyatakan LULUS

MAJELIS PENGUJI

Ketua

Anggota

Dr. Heru Susilo, M.A.
 NIP. 195912101986011001

Dr. Hamidah Nayati U., M.Si
 NIP. 197211171998022001

Anggota

Anggota

Dr. M. Al Musadieg, MBA
 NIP. 195805011984031001

Dr. M. Soe'oad Hakam, M.Si
 NIP. 194907171978031002



MOTTO

Kesabaran adalah aroma kehidupan yang paling harum bila disandingkan dengan masakan kehidupan yang bernama masalah, ujian atau cobaan ...

“Sabar”

*Mudah diucapkan, sulit dilakukan
Sabar bukan berarti pasrah dalam cobaan
Sabar berarti mampu berlapang dada
atas musibah yang menimpa,
dan memahaminya sebagai takdir
yang harus dijalani sambil terus berusaha
mencari pemecahannya*

Kesabaran...

*Dapat membuahkan ketegaran dan berbagai kenikmatan jiwa lainnya
Tiada keindahan pada suatu masalah, melainkan kesabaranlah yang menjadi penghiasnya
Ketika masalah dihiasi dengan keluhan dan rengekan, bukan hati tenang yang didapatkan, tapi hati yang selalu gundah gulana, dan pahala pun menguap tak bermakna*

ABSTRAKSI

Ika Kurnia Palupi, 2009, **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Federal International Finance, Cabang Kediri)**, Drs.Heru Susilo,M.A., Dr. Hamidah Nayati Utami, M.Si.

Prestasi kerja merupakan tolak ukur dari pencapaian tujuan organisasi. Organisasi yang prestasi kerja karyawannya tinggi menunjukkan bahwa organisasi tersebut mampu bersaing, untuk menjalankan, mengelola, dan mengembangkan usahanya, salah satu cara yang sering dilakukan organisasi adalah menumbuhkan juga meningkatkan motivasi dan disiplin kerja. Permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor motivasi dan sikap serta perilaku disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory*. Konsep motivasi terdiri dari pemeliharaan dan motivator, sedangkan disiplin kerja terdiri dari disiplin yang timbul dengan sendirinya dan disiplin berdasarkan perintah. Sehingga dalam penelitian ini terdapat 4 variabel bebas untuk variabel terikatnya adalah prestasi kerja. Pengambilan sampelnya menggunakan teknik *simple random sampling*, sebanyak 37 orang karyawan PT. Federal International Finance, Cabang Kediri. Data diolah dengan menggunakan analisis deskriptif yang berisi distribusi item dari masing-masing variabel, uji regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dan menghitung besarnya pengaruh secara keseluruhan variabel bebas dan terikat dan regresi parsial untuk mengetahui variabel bebas yang paling berpengaruh.

Dari hasil analisis data yang diperoleh dengan bantuan komputer spss 11 didapat bahwa hasil regresi linear berganda $Y = 2,984 + 0,120X_1 + 0,149X_2 + 0,226X_3 + 0,487X_4$ dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,936 menunjukkan hubungan yang sangat erat antara keempat variabel tersebut secara simultan terhadap prestasi karyawan dan nilai R^2 sebesar 0,860 menunjukkan bahwa 86% motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh keempat variabel tersebut sedangkan sisanya 14% dipengaruhi oleh faktor lain diluar empat variabel yang diamati. Berdasarkan uji parsial yang dilakukan, variabel disiplin yang timbul dengan sendirinya mempunyai pengaruh yang dominan terhadap prestasi karyawan PT. Federal International Finance, Cabang Kediri. Sedangkan variabel factor pemeliharaan mempunyai pengaruh paling lemah terhadap prestasi karyawan PT. Federal International Finance, Cabang Kediri.

Prestasi karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor motivasi dan disiplin kerja, seperti pemeliharaan, motivator, disiplin yang timbul dengan sendirinya, dan disiplin berdasarkan perintah. Sehingga apabila manajemen ingin meningkatkan prestasi karyawan guna mencapai tujuan, pihak manajemen harus dapat memberikan perhatian lebih besar pada keempat faktor tersebut.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena hanya limpahan Taufiq dan rakhmatNya semata, sehingga penulisan skripsi ini dapat penulis selesaikan tepat pada waktunya.

Skripsi ini disusun dan diajukan untuk melengkapi salah satu persyaratan dalam menempuh ujian serta memperoleh gelar sarjana Administrasi Bisnis (Strata 1) pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, dengan judul: “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Federal International Finance, Cabang Kediri)”

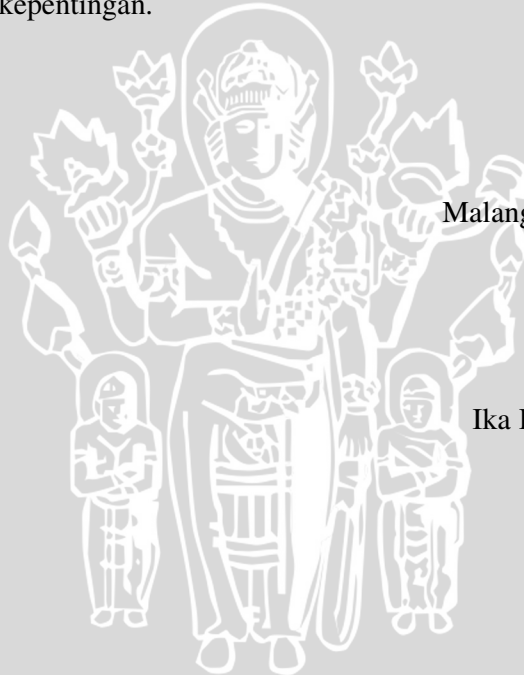
Pada kesempatan yang baik ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. Sumartono, M.S. selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat menimba ilmu yang bermanfaat.
2. Bapak Dr. Kusdi Rahardjo, D.E.A selaku ketua jurusan Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang yang telah memberikan arahan, petunjuk, dan bimbingan sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan ini dengan baik.
3. Bapak Drs. Heru Susilo, M.A. selaku dosen pembimbing I yang telah berkenan untuk memberikan restu, arahan, bimbingan penulisan skripsi ini dapat penulis selesaikan.
4. Ibu Dr. Hamidah Nayati Utami, M.Si. selaku dosen pembimbing II yang telah tulus dan ikhlas memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. Para Karyawan/Karyawati Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang yang telah membantu sehingga penulis dapat mengikuti pendidikan dengan baik dan lancar.
6. Bapak Kepala PT. Federal International Finance, Cabang Kediri beserta seluruh staf dan jajaran yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk mengadakan penelitian serta memberikan informasi yang dibutuhkan dengan baik.

7. Kedua orang tua Bapak M. Haris Setiawan, B.Sc., S.P dan Ibu Rahayu Sriningsih, B.Sc. yang telah mendidik dan membesarkanku dengan penuh cinta dan kasih sayang. Adikku terkasih Intan Kurnia Kusuma yang senantiasa memberikan dorongan moril.
8. Rekan-rekan mahasiswa seangkatan yang telah membantu dan memberikan saran, sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.

Menyadari dengan segala keterbatasan yang ada diri penulis, untuk itu penulis akan sangat berterima kasih apabila ada pihak-pihak yang berkenan memberikan kritik dan saran guna sempurnanya penulisan skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.



Malang, Oktober 2009

Ika Kurnia Palupi

DAFTAR ISI

Halaman

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	
TANDA PENGESAHAN	
MOTTO	
ABSTRAKSI.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	4
D. Kontribusi Penelitian	4
E. Sistematika Pembahasan.....	5

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Motivasi	6
1. Pengertian Motivasi	6
2. Asas-asas Motivasi.....	7
3. Alat-alat Motivasi	8
4. Jenis Motivasi.....	8
5. Teori Dua Faktor Herzberg.....	9
B. Disiplin Kerja	11
1. Pengertian Disiplin Kerja.....	11
2. Tujuan Disiplin	12
3. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	13
(1) Tujuan dan Kemampuan	13
(2) Teladan Pimpinan	14
(3) Balas Jasa	14
(4) Keadilan	14
(5) Waskat	14
(6) Sanksi Hukuman	15
(7) Ketegasan	15
(8) Hubungan Kemanusiaan	15
4. Jenis-jenis Disiplin.....	15
(1) Disiplin yang Timbul Dengan Sendirinya	16
(2) Disiplin Berdasarkan Perintah	16
5. Pedoman dalam Pendisiplinan.....	16

C. Prestasi Kerja.....	17
1. Pengertian Prestasi Kerja	17
2. Pengukuran Prestasi Kerja.....	18
3. Pentingnya Prestasi Kerja.....	19
D. Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja Dengan Prestasi Karyawan	20
E. Model Konsep dan Model Hipotesis	21
a. Konsepsi	21
b. Hipotesis	21

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	23
B. Konsep, Variabel, dan Pengukuran	23
C. Skala Pengukuran	28
D. Populasi dan Sampel	28
1. Populasi	28
2. Sampel	28
E. Pengumpulan Data.....	29
1. Lokasi Penelitian	29
2. Sumber Data	29
3. Teknik Pengumpulan Data	30
F. Uji Validitas dan Reliabilitas	30
1. Validitas	31
2. Reliabilitas	32
3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	32
(a) Variabel Pemeliharaan	32
(b) Variabel Motivator	33
(c) Variabel Disiplin yang Timbul Dengan Sendirinya	34
(d) Variabel Disiplin Berdasarkan Perintah	34
(e) Variabel Prestasi Karyawan	35
G. Analisis Data	36
1. Analisis Deskriptif	36
2. Analisis Regresi Linier Berganda	36
H. Uji Hipotesis.....	37

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan.....	38
1. Sejarah PT. Federal International Finance	38
2. Lokasi Perusahaan	38
3. Visi dan Misi Perusahaan	39
4. Nilai dan Budaya Perusahaan	39
5. Filosofi Bisnis dan Teknologi Perusahaan	39
6. Perkembangan PT. Federal International Finance	40
7. Jenis Pembiayaan PT. Federal International Finance	41
8. Penghargaan PT. Federal International Finance	42
9. Struktur Organisasi	43

B. Gambaran Umum Responden	43
1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
2. Gambaran Responden Berdasarkan Umur	44
3. Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	45
4. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja	45
C. Analisis Data	46
1. Analisis Deskriptif	46
(a) Variabel Pemeliharaan	46
(b) Variabel Motivator	50
(c) Variabel Disiplin yang Timbul Dengan Sendirinya	53
(d) Variabel Disiplin Berdasarkan Perintah	55
(e) Variabel Prestasi Karyawan	56
2. Analisis Regresi Linier Berganda	59
3. Hasil Pengujian Hipotesis	60
D. Pembahasan.....	61

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	64
B. Saran	65

DAFTAR PUSTAKA



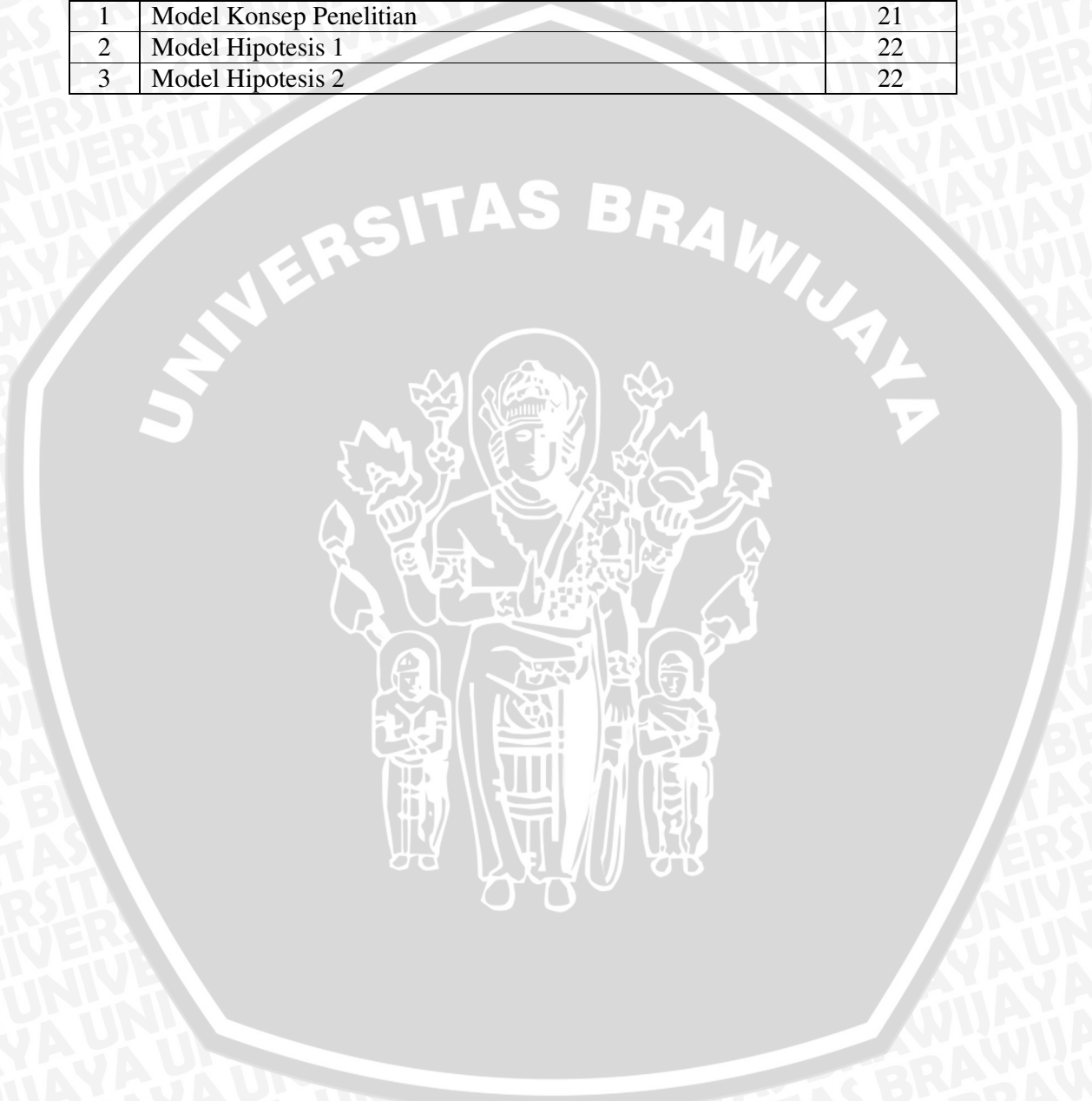
DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
1	Konsep, Variabel, Indikator, dan Item	25
2	Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X_1	33
3	Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X_2	33
4	Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X_3	34
5	Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X_4	35
6	Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Y	35
7	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	44
8	Karakteristik responden berdasarkan umur	44
9	Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan	45
10	Karakteristik responden berdasarkan masa kerja	45
11	Distribusi frekuensi variabel pemeliharaan (X_1)	47
12	Distribusi frekuensi variabel motivator (X_2)	50
13	Distribusi frekuensi variabel disiplin yang timbul dengan sendirinya (X_3)	53
14	Distribusi frekuensi variabel disiplin berdasarkan perintah (X_4)	55
15	Distribusi frekuensi prestasi karyawan (Y)	57
16	Rekapitulasi hasil analisis regresi linier berganda	59



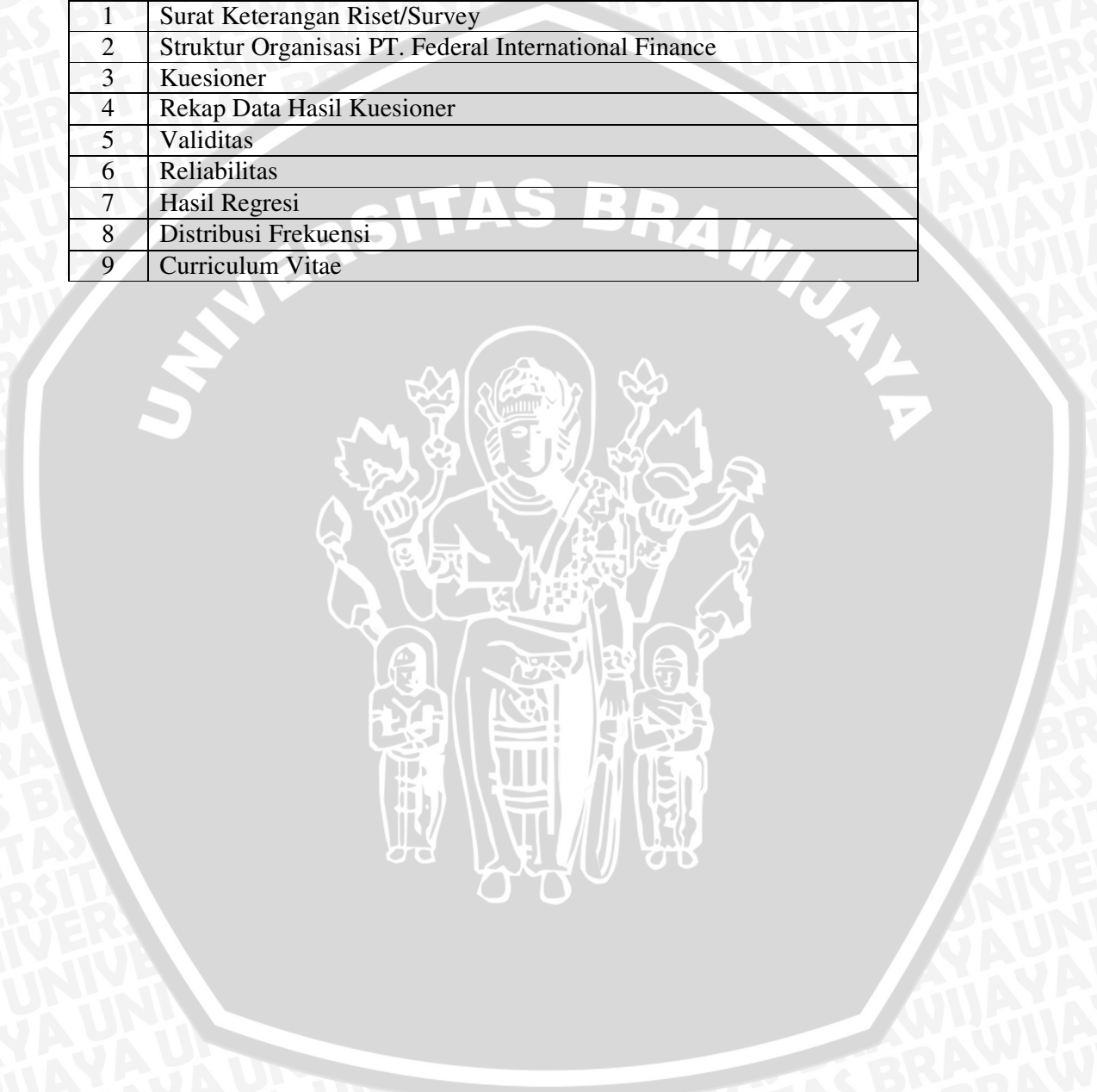
DAFTAR GAMBAR

No	Judul Gambar	Halaman
1	Model Konsep Penelitian	21
2	Model Hipotesis 1	22
3	Model Hipotesis 2	22



DAFTAR LAMPIRAN

No	Lampiran
1	Surat Keterangan Riset/Survey
2	Struktur Organisasi PT. Federal International Finance
3	Kuesioner
4	Rekap Data Hasil Kuesioner
5	Validitas
6	Reliabilitas
7	Hasil Regresi
8	Distribusi Frekuensi
9	Curriculum Vitae



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan negara di dalam menjalankan usahanya tidak dapat melepaskan perhatian pada pengelolaan sumber daya manusia. Dalam hal ini masalah sumber daya manusia merupakan hal yang sangat menentukan berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, di mana tujuan tersebut tidak akan tercapai bila karyawannya tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, untuk mencapai hasil yang efektif, maka haruslah para karyawan tersebut diberi rangsangan agar dalam melaksanakan pekerjaannya dapat lebih baik dan bersemangat.

Pengelolaan organisasi saat ini menuntut adanya perubahan dari yang tradisional menjadi modern. Perubahan manajemen dalam suatu organisasi atau perusahaan akan terjadi dengan baik apabila lingkungan yang ada mendukung sepenuhnya baik dari tingkat atas maupun dari tingkat bawah. Dalam menghadapi perubahan tentunya sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memberikan andil untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Manajemen sumber daya manusia terdiri atas serangkaian keputusan terintegrasi tentang hubungan kepegawaian yang mempengaruhi efektifitas karyawan dan organisasi.

Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi, pengolahan serta pendayagunaan terhadap sumber daya yang ada pada setiap individu (karyawan) sangat diperlukan. Untuk memacu semangat kerja karyawan perusahaan harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi mereka yang pada akhirnya akan rangsangan atau keinginan untuk bersedia memberikan seluruh kemampuannya demi kemajuan perusahaan.

Salah satu rangsangan yang dapat diberikan adalah berupa motivasi. Pemberian motivasi ini dapat memberikan dorongan bagi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik. Dengan kata lain dapat berprestasi dengan baik sehingga pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai.

Timbulnya motivasi ini dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong, baik yang berasal dari dalam individu itu sendiri maupun dari luar individu. Daya

perangsang, daya pendorong, motivasi yang mendorong karyawan untuk mau ikut bekerja dengan segiat-giatnya berbeda antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan motif, tujuan, dan kebutuhan dari masing-masing karyawan untuk bekerja.

Sehubungan dengan kenyataan di atas, maka seorang pimpinan seharusnya bertugas mendorong bawahannya untuk mencapai tujuan yang ingin dicapainya. Jadi, pemimpin itu melibatkan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain atau pimpinan harus memotivasi bawahannya agar bawahannya mau melaksanakan tugasnya dengan baik.

Disiplin dalam suatu organisasi, merupakan salah satu masalah penting yang dihadapi dalam menyelenggarakan tugas pekerjaan setiap karyawan. Hal ini disebabkan karena setiap karyawan memiliki tingkat pemahaman terhadap tugas dan kewajiban maupun tentang peraturan yang harus dipatuhi, selain itu disiplin juga sangat dipengaruhi oleh motivasi seseorang. Hal ini sangat terlihat dari kenyataan yang terjadi di lapangan, bahwa masih banyak karyawan pada jam-jam kantor justru tidak ditemui di kantor, sehingga hal ini berdampak pada semakin lambatnya waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan maupun pemberian pelayanan yang dirasakan semanya sendiri. Akan tetapi tidak sedikit pula karyawan yang bekerja dengan penuh kesadaran dan disiplin yang tinggi serta dapat menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan. Selain dipengaruhi tingkat pemahaman seseorang, nilai dan norma yang dianut serta motivasi yang dimiliki karyawan, disiplin kerja juga sangat dipengaruhi oleh adanya keteladanan dari seorang pemimpin dalam mentaati seluruh peraturan yang berlaku. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Nitisemito (1986:206) yang mengatakan "Maka sebenarnya untuk lebih mengefektifkan peraturan yang dikeluarkan dalam rangka menegakkan disiplin, perlu adanya teladan pemimpin. Teladan pemimpin mempunyai pengaruh sangat besar dalam rangka menegakkan kedisiplinan, sebab pemimpin merupakan panutan dan sorotan bawahannya".

PT. *Federal International Finance*, Cabang Kediri merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pembiayaan resmi Honda. Pada perusahaan ini, motivasi akan meningkatkan semangat karyawan untuk mendapatkan konsumen serta semakin disiplin dalam kerjanya. Dengan hal itu,

akan semakin tinggi insentif yang akan diterima dan akan berpengaruh pada prestasi karyawan tersebut, terutama bagi karyawan outsourcing.

Pemberian motivasi dan disiplin kerja karyawan sangat dibutuhkan untuk mendorong semangat kerja dan mengarahkan karyawan pada tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Di samping itu manfaat lain dapat mendorong mereka untuk berprestasi yang pada akhirnya akan memperlancar tugas-tugas perusahaan. Berdasarkan pemikiran-pemikiran di atas, maka peneliti mengadakan penelitian dengan judul **"PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. Federal International Finance, Cabang Kediri)"**.

B. Perumusan Masalah

Tujuan organisasi yang akan dicapai seringkali tidak dapat berjalan dengan baik karena adanya hambatan-hambatan yang mempengaruhi tercapainya tujuan tersebut. Masalah merupakan suatu tantangan yang pasti dihadapi apabila organisasi akan mencapai suatu tujuan tertentu. Untuk mengatasinya dapat dengan berbagai macam cara atau alternatif pemecahan.

Di lain pihak untuk mencapai prestasi kerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mendukung maupun yang menghambat dalam pelaksanaannya, sehingga diperlukan adanya suatu itikad yang sungguh-sungguh untuk mencapainya. Keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan pada karyawan suatu organisasi salah satunya ditentukan oleh prestasi kerja karyawan tersebut. Dengan kata lain dapat dikemukakan bahwa prestasi kerja akan membawa keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana diskripsi motivasi dan disiplin kerja karyawan di PT. *Federal International Finance*, Cabang Kediri?
2. Apakah motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap prestasi karyawan di PT. *Federal International Finance*, Cabang Kediri?

3. Apakah motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi karyawan di PT. *Federal International Finance*, Cabang Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menggambarkan motivasi dan disiplin kerja karyawan di lingkungan tempat kerjanya.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara bersama-sama variabel motivasi (pemeliharaan dan motivator) dan variabel disiplin kerja (disiplin yang timbul dengan sendirinya dan disiplin berdasarkan perintah) terhadap prestasi karyawan.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial variabel motivasi (pemeliharaan dan motivator) dan variabel disiplin kerja (disiplin yang timbul dengan sendirinya dan disiplin berdasarkan perintah) terhadap prestasi karyawan.

D. Kontribusi Penelitian

Manfaat atau kontribusi yang dapat disumbangkan dari penelitian ini adalah :

1. Aspek Praktis

Sebagai tambahan bahan informasi serta sebagai masukan bagi organisasi atau perusahaan dan diharapkan dapat membantu manajemen dalam memecahkan masalah yang dihadapi sehingga dapat mengambil keputusan yang lebih baik dan tepat, khususnya dalam usaha meningkatkan prestasi karyawan.

2. Aspek Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan informasi bagi pihak lain dan mendorong penelitian lebih lanjut untuk menambah pengetahuan pembaca mengenai peranan motivasi dan disiplin kerja dalam peningkatan prestasi karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan penulisan ilmiah ini bertujuan agar pembaca dapat mengetahui pokok bahasan apa saja pada setiap bab. Adapun uraian masing-masing bab adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Mengemukakan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Menguraikan tentang landasan teori, kerangka berfikir dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Menjelaskan tentang pendekatan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis uji regresi berganda, identifikasi variabel yang diamati terdiri dari dua variabel yaitu variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X)

BAB IV : PEMBAHASAN

Menyajikan tentang gambaran umum perusahaan, deskripsi hasil penelitian, analisis model dan pembuktian hipotesis

BAB V : PENUTUP

Merupakan kesimpulan dari bab I-IV yang disertai pula saran-saran bagi perusahaan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Pada dasarnya manusia mau melakukan sesuatu karena adanya suatu dorongan baik dari dalam dirinya ataupun dari luar untuk memenuhi kebutuhannya. Kebutuhan yang merupakan segi pertama dari motivasi timbul dari dalam diri seseorang apabila ia merasa adanya kekurangan dari dirinya. Kebutuhan timbul atau diciptakan apabila dirasakan tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dengan apa yang menurut persepsi orang yang bersangkutan semestinya dapat dimiliki baik dalam arti fisiologis maupun psikologis. Usaha untuk mengatasi ketidakseimbangan biasanya menimbulkan dorongan, berarti dorongan merupakan usaha pemenuhan secara terarah.

Berbicara mengenai motivasi, maka kita akan terkait dengan istilah motif. Dinyatakan oleh Hasibuan (2007 : 144), motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang yang setiap motif memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Dikutip oleh Manullang dan Marihot Manullang (1998 : 108) dalam penelitian yang dilakukan oleh William James dari Universitas Harvard berpendapat bahwa motivasi adalah suatu faktor penentu pokok di dalam tingkat prestasi karyawan dan kemampulabaan perusahaannya. Kemudian menurut Hasibuan (2007 : 141), motivasi adalah cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mereka mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Dengan kata lain motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. The Liang Gie dalam Martoyo (1986 : 146) mengemukakan bahwa motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberi inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawan, untuk mengambil tindakan-tindakan. Martoyo mengemukakan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja karyawan. Dengan

demikian, motivasi kerja berkaitan erat dengan lingkungan di mana individu bekerja. Ravianto dalam Martoyo (1986 : 147) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang yaitu :

”atasan, rekan kerja, sarana fisik, kebijakan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non-uang, jenis pekerjaan dan tantangan.

Setiap manusia melakukan atau berbuat sesuatu pada dasarnya karena didorong oleh suatu motivasi tertentu. Demikian pula halnya dengan seorang karyawan dalam sebuah organisasi. Walaupun motivasi timbul dari dalam dirinya sendiri, namun seorang pemimpin di suatu organisasi harus mampu mengendalikan kondisi lingkungan kerja agar tetap nyaman sehingga bisa memberikan motivasi pada karyawannya.

Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2007 : 146) sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan atas pendapat-pendapat di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah faktor penggerak atau dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja baik guna meningkatkan prestasinya.

2. Asas-asas Motivasi

Menurut Hasibuan (2007 : 146-147) asas-asas motivasi mencakup asas mengikutsertakan, komunikasi, pengakuan, wewenang yang didelegasikan, dan perhatian timbal balik yang dijelaskan sebagai berikut :

a. Asas Mengikutsertakan

Asas mengikutsertakan maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini, bawahan merasa ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan perusahaan sehingga moral dan gairah kerjanya akan meningkat.

b. Asas Komunikasi

Asas komunikasi maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala yang dihadapi. Dengan

asas komunikasi, motivasi kerja bawahan akan meningkat. Sebab semakin banyak seseorang mengetahui suatu soal, semakin besar pula minat dan perhatiannya terhadap hal tersebut.

c. Asas Pengakuan

Asas pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya. Bawahan akan bekerja keras dan semakin rajin, jika mereka terus-menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahanya.

d. Asas Wewenang yang Didelegasikan

Yang dimaksud asas ini adalah mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreaitivitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer. Dalam pendelegasian ini, manajer harus meyakinkan bawahan bahwa karyawan mampu dan dipercaya dapat menyelesaikan tugas-tugas itu dengan baik. Asas ini akan memotivasi moral/gairah bekerja bawahan sehingga semakin tinggi dan antusias.

e. Asas Perhatian Timbal Balik

Asas perhatian timbal balik adalah memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan di samping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan. Dengan asas motivasi ini diharapkan prestasi kerja karyawan akan meningkat.

3. Alat-alat Motivasi

Menurut Hasibuan (2007 :149-150) alat-alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada bawahan dapat berupa *material incentive* dan *nonmaterial insentive* yang penjelasannya sebagai berikut :

- a. Material Incentive adalah motivasi yang bersifat materiil sebagai imbalan prestasi yang diberikan oleh karyawan. Yang termasuk material incentive adalah yang berbentuk uang dan barang-barang.
- b. Nonmaterial Incentive adalah motivasi yang tidak berbentuk materi. Yang termasuk nonmaterial adalah penempatan yang tepat, pekerjaan yang terjamin, piagam penghargaan, bintang jasa, perlakuan yang wajar, dan sejenisnya.

4. Jenis Motivasi

Untuk memahami lebih mendalam tentang motivasi, maka terdapat dua jenis motivasi menurut Hasibuan (2007 : 150), yaitu :

a. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik.

Dalam praktek, kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Yang menjadi masalah ialah kapan motivasi positif atau motivasi negatif dapat efektif merangsang gairah kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2007 : 150) "Motivasi positif efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka pendek, tetapi manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya".

5. Teori Dua Faktor Herzberg

Herzberg dalam Martoyo (1986 : 148) mengemukakan suatu teori yang berhubungan langsung dengan kepuasan kerja. Dua kondisi yang mempengaruhi seseorang dalam pekerjaannya adalah :

1. Rangkaian kondisi pertama disebut "faktor motivator"
2. Rangkaian kondisi kedua disebut "faktor hygiene"

Herzberg membagi teori ini menjadi dua kelompok faktor-faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi. Faktor-faktor penyebab kepuasan kerja (*job satisfaction*) memiliki pengaruh pendorong bagi prestasi dan semangat kerja, dan faktor penyebab ketidakpuasan kerja (*job dissatisfaction*) memiliki pengaruh negatif.

Jadi, menurut penemuannya dibedakan antara yang mereka sebut *motivators* atau pemuas (*satisfiers*) dan faktor-faktor pemeliharaan atau *hygienic factors* (*dissatisfier*). Motivator memiliki pengaruh meningkatkan prestasi ataupun kepuasan kerja, sedangkan faktor pemeliharaan mencegah merosotnya semangat kerja.

Berikut ini merupakan faktor pemuas dan pemeliharaan dalam kerja, yaitu :

1. Faktor Pemuas (*motivators factors*)
 1. Prestasi
 2. Penghargaan

3. Pekerjaan kreatif dan menantang
4. Tanggung jawab
5. Kemajuan dan peningkatan
2. Faktor Pemeliharaan (*hygienic factors*)
 1. Kebijakan dan administrasi perusahaan
 2. Kualitas pengendalian teknik
 3. Kondisi kerja
 4. Hubungan kerja
 5. Status pekerjaan
 6. Keamanan kerja
 7. Kehidupan pribadi
 8. Penggajian

Rangkaian tersebut melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya yakni kandungan pekerjaan pada tugasnya. Motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan.

Dalam bukunya, Moekijat (1987 : 243) mengenai teori Herzberg mengatakan dari teori-teori kebutuhan yang terdiri dari dua bagian, yaitu kebutuhan akan kesehatan dan kebutuhan akan motivasi timbul faham/pengertian merencanakan pekerjaan sedemikian rupa, sehingga faktor kesehatan dan motivasi dapat dipenuhi.

Teori Dua Faktor dari Herzberg merupakan salah satu teori yang paling berhasil mengenai motivasi pada pekerjaan. Untuk tujuan pengembangan manajemen, sumbangan Herzberg yang besar adalah pada kesimpulan mengenai perencanaan pekerjaan. Ia menunjukkan hubungan yang sangat erat antara macam pekerjaan yang diberikan pada orang-orang untuk dikerjakan dan kesempatan yang diberikan pada mereka bukan hanya untuk mencapai kepuasan dan memperoleh penghargaan, akan tetapi juga untuk menumbuhkan dan mengembangkan kemampuan mereka sebagai manajer. Yang penting di sini adalah bahwa pengembangan dan pertumbuhan seorang individu sebagian besar berawal dari macam pekerjaan yang diberikan kepadanya untuk dikerjakan.

Idealnya, bahwa tugas yang diberikan pada seseorang untuk dikerjakan merupakan alat motivasi yang paling besar dan sumber yang paling baik untuk pertumbuhan dan pengembangan individu. Jadi, dengan kata lain cara terbaik

untuk memotivasi karyawan adalah dengan memasukkan unsur tantangan dan kesempatan guna mencapai keberhasilan dalam pekerjaan mereka serta mereka akan tumbuh dengan cepat dan menjadi efektif pada waktu yang lebih cepat dalam pekerjaan/jabatannya.

Jadi, penelitian ini mengukur motivasi berdasarkan teori Dua Faktor Herzberg dikarenakan faktor motivator yang akan berpengaruh pada kepuasan karyawan pada pekerjaannya sehingga semangat dan prestasi kerjanya akan meningkat. Dengan pemeliharaan lingkungan perusahaan yang baik, maka akan mencegah merosotnya semangat kerja mereka.

B. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Pada kajian ini akan dipaparkan mengenai pengertian yang berhubungan dengan disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang penting, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin kerja dalam suatu perusahaan atau kantor-kantor memerlukan manajemen yang baik. Manajemen merupakan faktor penunjang keberhasilan dari perusahaan. Dengan adanya manajemen diharapkan agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Definisi manajemen personalia menurut Heidjrachman dan Husnan (1986 : 50) "Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dari pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan perusahaan, individu, dan masyarakat".

Menurut Hasibuan (2002:10) menyatakan bahwa :

"Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat".

Disiplin merupakan salah satu aktivitas dalam manajemen personalia yang harus mendapatkan perhatian cukup serius karena faktor kedisiplinan sangat besar pengaruhnya terhadap hasil yang dicapai oleh suatu perusahaan di samping itu juga untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan.

Disiplin yang tinggi mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Akan tetapi diharapkan para tenaga kerja berdisiplin karena adanya dorongan yang tulus dari diri sendiri (yang betul-betul terpancar dari diri sendiri) dan berjalan sesuai dengan irama berputarnya program dan beban kerja perusahaan. Hal ini dapat menambah semangat kerja serta dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Pada umumnya masyarakat memberikan pengertian disiplin yang meliputi sikap, tingkah laku, dalam diri seseorang yang disesuaikan dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sebagai landasan berpikir untuk memberikan pengertian secara umum tentang disiplin, maka berikut ini diuraikan beberapa pengertian disiplin menurut para ahli, antara lain :

1. Menurut Hasibuan (2007 : 193) menyatakan bahwa : "Disiplin adalah cerminan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan".
2. Handoko (1987:208) mengemukakan bahwa : "Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi".
3. Sulistyani dan Rosidah (2003:236) menyatakan bahwa : "Disiplin (*discipline*) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur".

Berdasarkan atas pendapat-pendapat di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pada hakikatnya disiplin merupakan suatu kegiatan manajemen yang memiliki fungsi untuk mengatur sikap dan tingkah laku yang ada pada diri masing-masing karyawan atas kesadarannya untuk menaati peraturan-peraturan yang berlaku dan bisa menerima sanksi-sanksinya jika terbukti melakukan pelanggaran, guna mencapai tujuan perusahaan dalam pelaksanaan hasil kerja yang maksimal dan juga menciptakan lingkungan kerja yang tertib.

2. Tujuan Disiplin

Tujuan tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat

salah. Maksud pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan-kegiatan di waktu yang akan datang, bukan menghukum kegiatan di masa lalu. Pendekatan negatif yang bersifat menghukum biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan, seperti hubungan emosional terganggu, absensi meningkat, apati atau kelesuan dan ketakutan pada penyelia. Lebih lanjut dijelaskan berbagai sasaran tindakan pendisiplinan adalah sebagai berikut :

1. Untuk memperbaiki pelanggar.
2. Untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa.
3. Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.

Dengan demikian tujuan dari disiplin adalah untuk memperbaiki, membina dan mendidik para karyawan untuk mematuhi peraturan yang ada di perusahaan sehingga tercipta ketertiban dan akan memberikan hasil kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan serta mencetak karyawan yang berkualitas. (Handoko, 1987:209).

Menurut Hariandja (2002 : 300) ada beberapa metode yang perlu dilakukan untuk mencapai tujuan tindakan pendisiplinan, antara lain :

1. Pegawai mengetahui serta memahami standar dan aturan perusahaan.
2. Standar dan aturan perusahaan harus jelas.
3. Melibatkan pegawai dalam menyusun standar dan aturan perusahaan.
4. Standar dan aturan dinyatakan secara positif, bukan negatif.
5. Dilakukan secara komprehensif, yaitu melibatkan semua elemen yang ada yang terkait dalam perusahaan (terpadu).
6. Menyatakan bahwa standar dan aturan yang dibuat tidak semata-mata untuk kepentingan orang yang membuat peraturan, tetapi untuk kebaikan bersama.

Dengan adanya metode-metode di atas diharapkan tingkat pelanggaran dapat berkurang atau tidak ada sama sekali. Sehingga tercipta ketertiban umum dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja tidak bisa tercipta dengan sendirinya. Karyawan taat kepada peraturan karena didukung oleh faktor-faktor lainnya. Faktor yang mendukung usaha untuk meningkatkan kedisiplinan di kalangan karyawan menurut Hasibuan (2007 : 194), antara lain :

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 seorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan berdisiplin baik dalam mengerjakannya. Akan tetapi, apabila pekerjaan itu di luar kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan panutan dan teladan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dan perbuatannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, maka kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), maka para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas jasa

Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik, apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya beserta keluarganya. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan, artinya semakin besar balas jasa maka semakin baik kedisiplinan karyawan, sebaliknya bila balas jasa kecil, maka kedisiplinan karyawan rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diberlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah atau mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan,

menggalikan sistem-sistem kerja yang paling efektif dan menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Berat atau ringan hukuman yang akan diberikan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman itu jangan terlalu ringan dan terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya.

Dalam menetapkan jenis sanksi yang akan dijatuhkan kepada tenaga kerja yang melakukan pelanggaran hendaknya dipertimbangkan secara cermat, teliti, dan seksama bahwa sanksi tersebut setimpal dengan perilaku dan tindakan yang diperbuat sehingga sanksi tersebut dapat diterima dengan rasa keadilan. Tujuan utama pengadaaan sanksi disiplin kerja bagi para karyawan yang melanggar peraturan perusahaan adalah untuk memperbaiki dan mendidik karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin dan sanksi yang diberikan harus setimpal dengan pelanggaran.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan perusahaan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan karyawan akan dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan karena itu hubungan yang harmonis antar karyawan akan membuat suatu pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat sesuai dengan tujuan yang ditetapkan sebelumnya dan tepat waktu.

4. Jenis-jenis Disiplin

Jenis disiplin pada umumnya terdiri dari dua hal, yaitu disiplin yang timbul dengan sendirinya dan disiplin yang berdasarkan perintah. Hal ini

dikemukakan oleh Sukarna (1992 : 105) yang menyebutkan bahwa jenis disiplin ada dua, yaitu :

1. Disiplin yang timbul dengan sendirinya (*self imposed discipline*)

Self imposed discipline merupakan jenis disiplin yang paling efektif, karena para karyawan memiliki disiplin kerja yang bukan disebabkan rasa takut atas sanksi atau hukuman yang akan diterima, apabila tidak patuh terhadap atasan, melainkan timbul karena kesadaran karyawan itu sendiri akan tugas dan tanggung jawabnya.

2. Disiplin berdasarkan perintah (*command discipline*)

Command discipline merupakan disiplin yang timbul disebabkan karena adanya paksaan dan didorong oleh rasa takut atas sanksi yang akan dikenakan oleh atasan, apabila perintahnya itu tidak dituruti.

Jadi, penelitian ini mengukur disiplin kerja mengacu pada pendapat Sukarna. Hal ini dikarenakan, PT. Federal International Finance merupakan perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang pembiayaan. Sehingga disiplin yang timbul dari dalam dirinya sendiri akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya selain karena perintah dari pimpinan atau atasan.

5. Pedoman Dalam Pendisiplinan

Dalam pendisiplinan perlu memperhatikan pedoman melalui komunikasi lisan, yaitu apa yang harus dilakukan dan apa saja yang tidak boleh dilakukan. Menurut pendapat Heidjrachman dan Husnan (1986 : 241) menyebutkan bahwa pedoman dalam pendisiplinan adalah sebagai berikut :

1. Pendisiplinan hendaknya dilakukan secara pribadi

Maksudnya adalah tidak seharusnya memberikan teguran kepada bawahan di hadapan orang banyak karena bisa menimbulkan rasa dendam.

2. Pendisiplinan harus bersifat membangun

Maksudnya adalah dalam memberikan teguran hendaknya juga disertai dengan saran tentang bagaimana seharusnya berbuat untuk tidak mengulangi lagi kesalahan yang sama.

3. Pendisiplinan harus dilakukan oleh atasan langsung secara segera
Maksudnya dalam melaksanakan pendisiplinan jangan menunda-nunda waktu untuk menegur karyawan sehingga dapat diketahui dengan segera kesalahan yang dilakukan.
4. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan
Maksudnya adalah kesalahan yang sama hendaknya diberikan hukuman yang sama pula, jangan melakukan pendisiplinan dengan "pilih kasih".
5. Setelah pendisiplinan, sikap dari pimpinan haruslah wajar kembali
Maksudnya adalah setelah memberikan pendisiplinan tidak dibenarkan pimpinan tetap mempermasalahkan pegawai akan kesalahan yang lalu dan membenci karyawan tersebut.

C. Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dapat dilihat dengan adanya prestasi kerja menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang.

Secara etimologi, prestasi kerja berasal dari kata *performance*. *Performance* adalah hasil yang diinginkan dari perilaku Gibson (1996 : 70). Perilaku disini merupakan suatu sikap diwujudkan dalam tindakan yang nyata dimana hasil tindakan tersebut diukur oleh standar penilaian tertentu. Pengertian yang lain dari prestasi kerja adalah hasil yang telah dicapai (dari yang telah dilakukan, dikerjakan dan sebagainya). Purwodarminto (1991 : 768) ; suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu Hasibuan (1991:105) ; dan di tafsirkan sebagai arti penting suatu pekerja, tingkat ketrampilan yang diperlukan, kemajuan dan tingkat penyelesaian suatu pekerja Heidjrachman (1990:188).

Dharma (1991 : 1) mengartikan prestasi kerja sebagai sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Siswanto (1989 : 195) mendefinisikan prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Serta diungkapkan oleh

Martoyo (1996 : 105) bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasar atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.

Dari berbagai pengertian diatas maka prestasi kerja adalah kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugasnya sesuai dengan standar kerja yang berlaku seperti mutu pekerja, volume pekerjaan, pengetahuan kerja, inisiatif dan sikap kerja serta terhadap orang lain dalam usahanya mencari hasil yang lebih baik secara kualitas dan kuantitas untuk pencapaian tujuan yang diinginkan.

2. Pengukuran Prestasi Kerja

Dharma (1991 : 49) pengukuran prestasi kerja berfungsi sebagai target atau sasaran dan sebagai informasi yang dapat digunakan para karyawan dalam mengarahkan usaha-usaha mereka melalui serangkaian prioritas tertentu.

Sebagaiman telah diungkapkan sebelumnya bahwa prestasi kerja merupakan kemampuan menghasilkan suatu berdasarkan yang berlaku maka perlu ditetapkan suatu patokan untuk mengukur prestasi kerja. Secara sederhana, tiga kriteria untuk mengukur prestasi kerja adalah :

Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan soal jumlah keluaran yang dihasilkan.

Pengukuran kualitatif melibatkan perhitungan keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Hal ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dan pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian kegiatan Dharma (1991:55).

Kriteria kuantitatif melibatkan pengukuran hasil (keluaran dari pelaksanaan kegiatan). Kriteria ini menyangkut tentang jumlah keluaran kegiatan. Oleh karena itu salah satu alat untuk mengetahui apakah karyawan berprestasi atau tidak, dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan yang dihasilkan. Semakin banyak pekerjaan yang dihasilkan maka karyawan tersebut dapat dikatakan lebih berprestasi dibandingkan dengan karyawan yang menghasilkan lebih sedikit pekerjaan. Namun demikian, pengukuran prestasi kerja dari sudut kuantitas tidak dapat diterapkan pada semua jenis pekerjaan.

Kriteria kualitas menyangkut pengukuran “keberhasilan” suatu proses atau keluaran. Kriteria ini mengukur baik-tidaknya pelaksanaan kegiatan terutama kaitannya dengan bentuk keluaran.

Kriteria ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitas. Kriteria ini mengukur tingkat kecepatan pencapaian sasaran. Semakin sedikit waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas maka karyawan tersebut dapat dikatakan lebih berprestasi daripada karyawan yang melaksanakan tugas lebih lama.

Jadi, penelitian ini mengukur prestasi kerja berdasarkan Dharma. Hal ini disebabkan karena tingkat kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu merupakan hal yang paling mudah dan mendasar untuk menentukan tingkat prestasi karyawan yang satu dengan yang lain.

3. Pentingnya Prestasi Kerja

Dengan prestasi kerja, maka akan dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kecakapan sehingga dapat membantu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan atau sasaran yang diinginkan dan pendapatan perusahaan dapat dicapai secara maksimal.

Rao (1996 : 9-10) mengemukakan bahwa pentingnya prestasi kerja adalah:

- a. Membantu tiap karyawan untuk semakin banyak mengerti tentang peranannya dan mengetahui secara jelas fungsi-fungsinya.
- b. Merupakan instrumen dalam membantu tiap karyawan mengerti kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahannya sendiri dalam kaitan dengan peran dan fungsi-fungsinya di dalam perusahaan.
- c. Membantu mengenali kebutuhan-kebutuhan atau pengembangan setiap karyawan berkenaan dengan peran dan fungsi-fungsinya.
- d. Menambah kebersamaan antara masing-masing karyawan dengan pejabat penyelia sehingga tiap karyawan senang bekerja dengan penyewanya dan sekaligus menyumbangkan sebanyak-banyaknya kepada organisasi.
- e. Merupakan mekanisme-mekanisme komunikasi yang semakin bertambah antara karyawan dan penyeliannya sehingga tiap karyawan dapat mengetahui kesulitan-kesulitan para bawahannya serta berusaha mengatasinya, dan dengan demikian mereka bersama-sama menyelesaikan tugasnya.
- f. Merupakan instrumen untuk memberikan peluang bagi karyawan untuk mawas diri dan menetapkan sasaran pribadi sehingga terjadilah pengembangan yang direncanakan dan dimonitor sendiri.
- g. Memegang peranan dalam membantu setiap karyawan menyerap kebudayaan, norma-norma dan nilai-nilai organisasi sehingga suatu

identitas dan keikatan keorganisasian dikembangkan di seluruh perusahaan.

- h. Membantu mempersiapkan karyawan untuk memegang pekerjaan dari jenjang lebih tinggi dengan terus-menerus memperkuat perkembangan perilaku dan kualitas yang dibutuhkan bagi posisi-posisi yang tingkatnya lebih tinggi dalam organisasi.
- i. Merupakan instrumen dalam menciptakan sebuah iklim yang positif dan sehat dalam organisasi yang mendorong orang berusaha sekuat tenaga dan merasa senang berbuat sesuatu.
- j. Membantu dalam berbagai keputusan kepegawaian dengan memberikan data tentang karyawan secara berkala.

Berdasar pendapat di atas, dengan tingkat prestasi kerja, perusahaan dapat mengetahui tercapai/tidaknya target yang telah ditetapkan. Dengan mengetahui prestasi kerja seseorang, juga dapat membantu perusahaan menentukan promosi jabatan atau sebaliknya memberhentikan karyawan bila prestasi yang dimiliki sangat buruk. Dengan demikian, prestasi kerja sangat penting untuk mengetahui kemampuan serta kekurangan yang ada, sehingga diharapkan karyawan tersebut dapat melakukan perbaikan dan pengembangan kualitas yang pada akhirnya diharapkan karyawan tersebut dapat melakukan perbaikan dan pengembangan kualitas diri.

D. Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja Dengan Prestasi Karyawan

Manusia merupakan unsur yang paling menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya dan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi tersebut. Motivasi merupakan pendorong agar seseorang melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya. Jadi, motivasi dapat sebagai pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja. Motivasi saja belum cukup menjamin bahwa seorang karyawan dapat mencapai tingkat prestasi kerja secara optimal, masih diperlukan disiplin kerja yang diciptakan untuk karyawan agar secara konsisten menjalankan tugas-tugas sesuai kadar tanggung jawabnya. Disiplin kerja dibutuhkan untuk menjaga agar tingkat prestasi kerja karyawan meningkat, bukan merosot.

Motivasi dan disiplin kerja adalah dua variabel yang secara parsial maupun bersama-sama dapat mempengaruhi prestasi karyawan pada suatu lembaga atau perusahaan. Untuk mencapai prestasi yang tinggi, suatu lembaga atau perusahaan

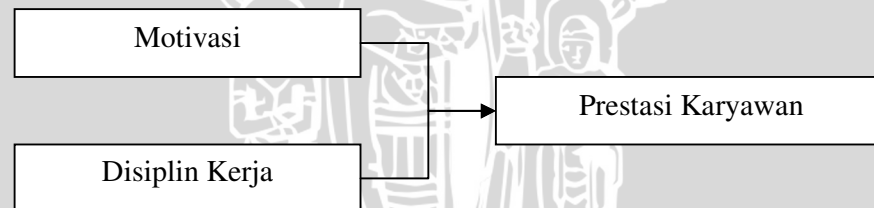
harus memperhatikan motivasi yang harus diberikan kepada karyawannya, di samping itu juga harus memperhatikan penerapan disiplin kerja yang tinggi serta dalam pengawasan kepemimpinan yang mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif. Pembangunan sumber daya manusia diarahkan pada peningkatan kemampuan dan disiplin, pengabdian, keteladanan, dan kesejahteraan karyawan sehingga secara keseluruhan makin mampu melaksanakan tugas perusahaan dan dalam hal produksi dengan sebaik-baiknya, khususnya dalam peningkatan hasil produksi.

D. Model Konsep dan Model Hipotesis

a. Konsepsi

Berdasarkan pengkajian secara sistematis mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi karyawan, maka disusun suatu model konsep sebagai dasar pembentukan model hipotesis. Untuk lebih jelasnya model konsepsi dapat dilihat pada gambar 1 sebagai berikut :

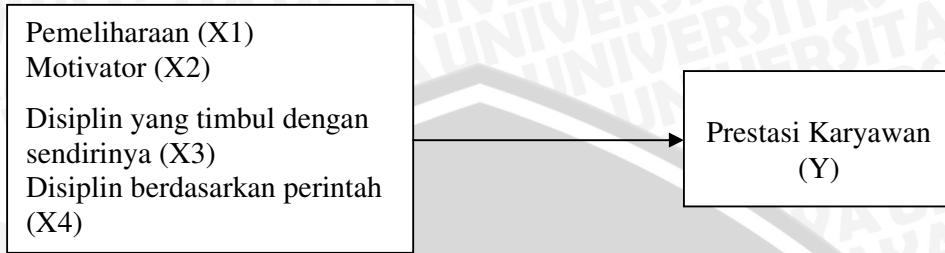
Gambar 1
Model Konsep Penelitian



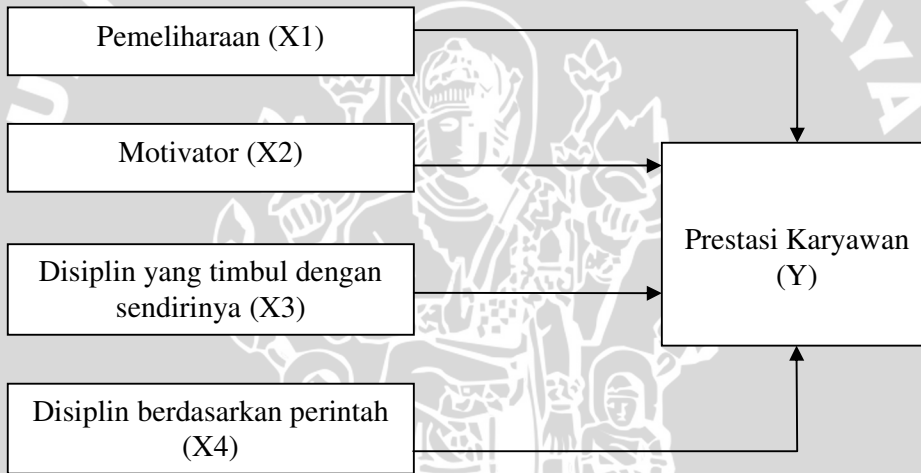
b. Hipotesis

Sugiyono (1999:39) mengemukakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Di bawah ini digambarkan model hipotesis penelitian pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi karyawan.

Gambar 2
Model Hipotesis 1



Gambar 3
Model Hipotesis 2



Berdasarkan kerangka pemikiran konseptual seperti telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis yang dapat diangkat sebagai dasar dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga ada pengaruh yang nyata secara bersama-sama antara variabel motivasi (pemeliharaan dan motivator) dan variabel disiplin kerja (disiplin yang timbul dengan sendirinya dan disiplin berdasarkan perintah) terhadap prestasi karyawan.
2. Diduga ada pengaruh yang nyata secara parsial antara variabel motivasi (pemeliharaan dan motivator) dan variabel disiplin kerja (disiplin yang timbul dengan sendirinya dan disiplin berdasarkan perintah) terhadap prestasi karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang telah didefinisikan di atas maka jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif eksplanatoris. Metode penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, yakni penelitian yang menitikberatkan pada pengujian hipotesis dengan menggunakan data terukur dan pada akhirnya dapat ditarik suatu kesimpulan.

B. Konsep, Variabel dan Pengukuran

Variabel penelitian yang akan diukur dalam penelitian ini terdiri dari lima variabel yaitu 1 (satu) variabel terikat dan 4 (empat) variabel bebas.

Variabel-variabel tersebut adalah :

- 1 Variabel terikat (*dependent variable*), yaitu variabel yang diamati variasinya sebagai hasil yang besarnya ditentukan oleh variabel bebas. Variabel terikat penelitian ini adalah prestasi karyawan. Variabel ini dilambangkan dengan variabel Y.
- 2 Variabel bebas (*independent variable*), yaitu variabel yang mempengaruhi perubahan nilai variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah variabel motivasi (pemeliharaan dan motivator) dan variabel disiplin kerja (disiplin yang timbul dengan sendirinya dan disiplin berdasarkan perintah). Keempat variabel tersebut dilambangkan dengan variabel X.

Penelitian ini menguji variabel bebas dengan 1 (satu) variabel terikat. Hasil pengujian diharapkan mampu untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk memberi batasan terhadap ruang lingkup penelitian dan memperjelas pengukuran variabel penelitian maka dibuat definisi operasional atas istilah-istilah yang ada. Definisi operasional dari masing-masing istilah adalah sebagai berikut :

1. Motivasi

Motivasi adalah faktor penggerak atau dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja baik guna meningkatkan prestasi kerjanya. Variabel dan indikatornya adalah sebagai berikut :

1. Pemeliharaan (*hygiene*) adalah faktor yang dapat mencegah merosotnya semangat kerja karyawan. Indikatornya sebagai berikut :
 - a. Kondisi kerja
 - b. Hubungan kerja
 - c. Keamanan kerja
 - d. Kehidupan pribadi
 - e. Penggajian
2. Motivator adalah faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja dan prestasi karyawan. Indikatornya sebagai berikut :
 - a. Prestasi
 - b. Penghargaan
 - c. Pekerjaan kreatif dan menantang
 - d. Tanggung jawab
 - e. Kemajuan dan peningkatan

2. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah suatu kegiatan manajemen yang memiliki fungsi untuk mengatur sikap dan tingkah laku yang ada pada diri masing-masing karyawan atas kesadarannya untuk menaati peraturan-peraturan yang berlaku dan bisa menerima sanksinya jika terbukti melakukan pelanggaran, guna mencapai tujuan perusahaan dalam pelaksanaan hasil kerja yang maksimal dan juga menciptakan lingkungan kerja yang tertib. Variabel dan indikatornya adalah sebagai berikut :

1. Disiplin yang timbul dengan sendirinya adalah disiplin yang timbul karena kesadaran karyawan itu sendiri akan tugas dan tanggung jawabnya pada pekerjaan. Indikatornya sebagai berikut :
 - a. Disiplin pada aturan tata tertib yang berlaku
 - b. Disiplin pada ketentuan jam kerja
2. Disiplin berdasarkan perintah adalah disiplin yang timbul karena adanya paksaan dan didorong oleh rasa takut atas sanksi yang akan dikenakan oleh atasan apabila perintahnya tidak dituruti. Indikatornya sebagai berikut :
 - a. Disiplin pada perintah pimpinan atau kantor

3. Variabel terikat (Y) = Prestasi karyawan

Prestasi adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya, terdiri dari tiga indikator yang meliputi :

1. Kuantitas hasil kerja, terdiri dari dua pertanyaan yang berkaitan dengan :
 - a. Perbandingan hasil kerja yang dicapai dengan standar yang telah ditetapkan.
 - b. Tingkat kesulitan dalam pemenuhan standar yang telah ditetapkan perusahaan.
2. Kualitas hasil kerja, terdiri dari dua pertanyaan yang berkaitan dengan :
 - a. Perbandingan kualitas/mutu kerja yang dicapai dengan standar yang telah ditetapkan.
 - b. Ketersediaan alat dan teknologi dalam mempengaruhi kualitas hasil yang dihasilkan.
3. Ketepatan waktu, terdiri dari dua pertanyaan yang berkaitan dengan :
 - a. Ketepatan waktu kerja yang dicapai.
 - b. Perbandingan ketepatan waktu kerja yang dicapai dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut maka konsep, variabel, indikator beserta item-item yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1
Konsep, Variabel, Indikator, dan Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Motivasi	Pemeliharaan (X1)	1. Kondisi kerja	1. Kenyamanan tempat kerja 2. Fasilitas kerja yang cukup memadai
		2. Hubungan kerja	1. Karyawan merasa seperti keluarga sendiri 2. Saling membantu sesama karyawan
		3. Keamanan kerja	1. Adanya Jamsostek 2. Perlindungan terhadap resiko kerja

		<p>4. Kehidupan pribadi</p> <p>5. Penggajian</p>	<p>1. Waktu ibadah</p> <p>2. Kondisi dan penataan ruang kerja</p> <p>1. Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok</p> <p>2. Kecukupan gaji untuk memenuhi kebutuhan tambahan</p>
	Motivator (X2)	<p>1. Prestasi</p> <p>2. Penghargaan</p> <p>3. Pekerjaan kreatif dan menantang</p> <p>4. Tanggung jawab</p> <p>5. Kemajuan dan peningkatan</p>	<p>1. Program peningkatan prestasi karyawan</p> <p>2. Penghargaan atas prestasi yang dicapai</p> <p>1. Penghargaan terhadap tingkat pendidikan</p> <p>2. Penghargaan terhadap kemampuan non akademik</p> <p>1. Kreativitas karyawan</p> <p>2. Keikutsertaan karyawan dalam menyelesaikan masalah perusahaan</p> <p>1. Rasa tanggung jawab pada pekerjaannya</p> <p>2. Menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan</p> <p>1. Pengembangan karier karyawan</p> <p>2. Pemberian kepercayaan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya</p>
Disiplin Kerja	Disiplin yang timbul dengan sendirinya (X3)	1. Disiplin pada aturan dan tata tertib yang berlaku	<p>1. Bekerja mengikuti ketentuan yang telah ditetapkan</p> <p>2. Merapikan dan menyimpan peralatan kerja esok hari.</p>

		2. Disiplin pada ketentuan jam kerja		<ol style="list-style-type: none"> 3. Meminta izin jika meninggalkan kantor pada jam kerja 1. Hadir dan pulang kantor tepat waktu 2. Menuntaskan pekerjaan pada hari itu 3. Menyusun dan menyerahkan laporan sesuai waktu yang ditetapkan
	Disiplin berdasarkan perintah (X4)	3. Disiplin pada perintah pimpinan atau kantor		<ol style="list-style-type: none"> 1. Melaksanakan perintah kantor dari pimpinan/perusahaan 2. Memberi laporan kepada atasan setelah melaksanakan perintah kedinasan
Prestasi Karyawan (Y)	Hasil Kerja Karyawan	Kuantitas Hasil Kerja	Hasil Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perbandingan hasil kerja yang dicapai dengan standar yang ditetapkan 2. Tingkat kesulitan dalam pemenuhan standar yang ditetapkan perusahaan
		Kualitas Hasil Kerja	Hasil Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mutu hasil kerja yang dicapai sesuai dengan standar yang ditetapkan 2. Mutu hasil kerja lebih baik dengan rekan sekerja
		Ketepatan Waktu		<ol style="list-style-type: none"> 1. Perbandingan ketepatan waktu penyelesaian kerja yang dicapai dengan standar yang ditetapkan perusahaan 2. Perbandingan ketepatan waktu penyelesaian kerja yang dicapai dengan rekan kerja

C. Skala Pengukuran

Menurut Singarimbun dan Effendi (1989 : 152), seluruh variabel ini diukur menggunakan skala Likert dengan 5 (lima) tingkatan yang selanjutnya diberi skor 1 untuk tingkatan terendah sampai 5 untuk tingkatan tertinggi dengan penilaian sebagai berikut :

- | | |
|--------------------|----------------|
| 1. Jawaban angka 1 | diberi nilai 5 |
| 2. Jawaban angka 2 | diberi nilai 4 |
| 3. Jawaban angka 3 | diberi nilai 3 |
| 4. Jawaban angka 4 | diberi nilai 2 |
| 5. Jawaban angka 5 | diberi nilai 1 |

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Ida Bagus dan Kasta dalam Singarimbun dan Effendi (1989 : 152) populasi adalah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya diduga. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. *Federal Internasional Finance*, Cabang Kediri yang berjumlah 60 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi (Sugiyono, 1999:56), sampel harus betul-betul representatif agar peneliti tidak mengambil kesimpulan yang salah.

Dalam penelitian ini menggunakan metode sampel acak sederhana (*simple random sampling*). Dengan menggunakan rumus :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan

Dengan rumus penarikan sampel ini, dapat diketahui bahwa dengan populasi sebanyak 60 orang, maka akan diperoleh sampel sejumlah :

$$n = \frac{60}{60(0,1)^2 + 1}$$
$$n = 37,5$$
$$= 37$$

Jadi, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 37 karyawan.

Sampel yang berjumlah 37 karyawan tersebut tersebar hanya di bagian kantor dan bagian lapangan. Hal ini disebabkan karena lebih memudahkan penyebaran kuesioner dan keterkaitan dengan hal yang akan diteliti.

E. Pengumpulan Data

1. Lokasi Penelitian

Lokasi yang dipilih sebagai tempat penelitian adalah PT. *Federal International Finance* (FIF) Cabang Kediri yang beralamatkan di Komplek Ruko Brawijaya Jl. Brawijaya Blok B-21 No. 40 Kediri. Perusahaan ini dipilih dengan pertimbangan bahwa PT. *Federal Internasional Finance* yang bergerak di bidang pembiayaan (perkreditan) resmi Honda dari Astra untuk masyarakat Kediri, faktor motivasi dan kedisiplinan karyawan sangat berpengaruh pada banyaknya konsumen yang diperoleh sehingga akan meningkatkan prestasi kerja para karyawan.

2. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang tergolong data ordinal. Namun data ini tidak menyatakan besarnya perbedaan (Sugiyono, 2002 :15). Data yang diambil berasal dari :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh melalui pengamatan langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat dari obyek yang diteliti. Data tersebut berupa kegiatan wawancara, penyebaran kuesioner dan observasi, untuk memperoleh penjelasan mengenai data-data perusahaan PT. *Federal International Finance*.

2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui pengamatan literature dokumen-dokumen dan formulir-formulir yang berhubungan dengan masalah-masalah yang diteliti. Data tersebut diperoleh dari pihak-pihak yang berkaitan dengan iklim organisasi dalam perusahaan. Data ini bukan diusahakan sendiri oleh peneliti tetapi berasal dari pihak lain yang mengeluarkannya. Data tersebut antara lain: sejarah dan perkembangan perusahaan, gambaran umum perusahaan, struktur organisasi yang berkaitan dengan prestasi karyawan.

3. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Arikunto (2006:222) menerangkan teknik pengumpulan data dapat didefinisikan sebagai cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan datanya adalah:

- 1 Studi kepustakaan, mengumpulkan data dan informasi melalui buku-buku, literature serta penelitian sebelumnya yang terkait dengan iklim organisasi dan motivasi kerja karyawan.
- 2 Studi Lapangan meliputi :
 - a. Wawancara
Wawancara adalah mengumpulkan data primer dengan cara tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan obyek yang diteliti.
 - b. Kuesioner
Kuesioner adalah alat utama pengumpulan data yang berupa suatu daftar pertanyaan yang diajukan secara tertulis dan disebarkan langsung kepada responden untuk dijawab secara langsung.
 - c. Dokumentasi
Dokumentasi adalah pengumpulan data dengan cara mempelajari dokumen-dokumen dan catatan-catatan dalam berbagai bentuk yang isinya berkaitan dengan penelitian yang dilakukan

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Singarimbun dan Effendi (1989 : 124) validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat mengukur apa yang ingin diukur. Jadi instrumen dapat

dikatakan valid apabila data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud.

1. Validitas

Pada dasarnya terdapat dua macam instrumen, yaitu instrumen yang berbentuk *test* dan *nontest* (Sugiyono,2002:111). Instrumen yang berbentuk *test* biasanya mempunyai jawaban “salah atau benar”, sedangkan instrument *nontest* digunakan untuk mengukur sikap dan jawabannya bukan “salah atau benar” tetapi bersifat “positif atau negatif”. Oleh karena jawaban pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner tersedia dalam tingkat sangat setuju – sangat tidak setuju (bersifat positif – negatif), maka kuesioner pada penelitian ini termasuk instrumen *nontest*.

Menurut Sugiyono,(2002:113), untuk instrumen *nontest*, cukup memenuhi validitas konstruksi (*construct validity*). Instrumen (Item pertanyaan) dikatakan memiliki validitas konstruksi jika intrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur gejala sesuai dengan yang didefinisikan.

Pada penelitian ini validitas data diukur dengan pendekatan *construct validity* dan teknik uji yang digunakan dalam pendekatan *construct validity* pada penelitian ini adalah kerelasi *Pearson Product Moment*. Validitas instrumen ditentukan dengan jalan mengkorelasikan antara skor masing-masing item dengan total skor masing-masing item (Sugiyono, 2002:114). Selanjutnya koefisien masing-masing item dibandingkan dengan angka kritis *r* pada tabel kritis *r Pearson Product Moment* sesuai dengan derajat bebas dan signifikasinya. Apabila hasil *r* masing-masing item pernyataan lebih besar dari nilai kritis *r Pearson Product Moment*, maka item-item pernyataan tersebut dinyatakan valid atau sah.

Rumus *r* :

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}} \dots\dots\dots(3.1)$$

- Keterangan :
- r* : Koefisien korelasi
 - X* : Skor jawaban setiap item
 - Y* : Skor total
 - N* : Jumlah responden

2. Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2002:111), instrumen yang reliable belum tentu valid sedang instrument yang valid umumnya pasti reliable, tetapi pengujian reliabilitas instrumen harus tetap dilakukan karena reliabilitas instrumen merupakan syarat untuk pengujian validitas instrument. Sehubungan uji validitas diatas, maka penelitian ini mengukur reliabilitas data dengan reliabilitas konsistensi internal.

Menurut Sugiyono (2002:122), pengujian reliabilitas dengan konsistensi internal dilakukan dengan cara mencobakan instrument sekali saja kemudian data yang diperoleh dianalisa dengan teknik tertentu. Untuk menilai reliabilitas konsistensi internal di antara butir-butir pertanyaan dalam penelitian ini digunakan teknik croanbach's alpha (koefisien alfa). Koefisien alfa bervariasi dari 0 sampai 1, suatu item pengukuran dikatakan reliable jika memiliki nilai koefisien alfa (α) lebih besar dari 0,6

$$\alpha = \left(\frac{N}{N-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_{item}^2}{\sigma_{total}^2} \right) \quad (\text{Kountur, 2004 : 158})$$

Keterangan :

- α : Cronbach's alpha
- N : banyaknya pertanyaan
- σ_{item}^2 : *variance* dari pertanyaan
- σ_{total}^2 : *variance* dari skor

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Reliabilitas menunjukkan konsistensi alat pengukur dalam mengukur gejala yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel dapat dilihat dari nilai Alpha Chronbach, jika lebih besar dari 0,6 maka dapat dikatakan bahwa item kuesioner reliabel.

3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Variabel Faktor Pemeliharaan (X₁)

Hasil rekapitulasi uji validitas dan reliabilitas pada variabel faktor pemeliharaan (X₁) disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2

Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Faktor Pemeliharaan (X₁)

Hubungan	Koefisien Korelasi (r hitung)	r tabel	Probabilitas	Keterangan
X1.1 - X1	0,768	0,325	0,000	Valid
X1.2 - X1	0,743	0,325	0,000	Valid
X1.3 - X1	0,768	0,325	0,000	Valid
X1.4 - X1	0,832	0,325	0,000	Valid
X1.5 - X1	0,744	0,325	0,000	Valid
X1.6 - X1	0,760	0,325	0,000	Valid
X1.7 - X1	0,747	0,325	0,000	Valid
X1.8 - X1	0,698	0,325	0,000	Valid
X1.9 - X1	0,662	0,325	0,000	Valid
X1.10- X1	0,667	0,325	0,000	Valid
Nilai <i>Alpha Cronbach</i> = 0,9068				Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2009

Berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel X1 valid, karena hubungan antar skor tiap item dengan skor total mempunyai r hitung yang lebih besar dibandingkan r tabel atau probabilitas lebih kecil dibandingkan α sebesar 0,05. Sedangkan nilai *Alpha Cronbach* yang didapatkan sebesar 0,9068 lebih besar dari 0,6 sehingga variabel X1 dapat dikatakan reliabel.

b. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Faktor Motivator (X₂)

Hasil rekapitulasi uji validitas dan reliabilitas pada variabel faktor motivator (X2) disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3

Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Faktor Motivator (X₂)

Hubungan	Koefisien Korelasi (r hitung)	r tabel	Probabilitas	Keterangan
X2.1 – X2	0,846	0,325	0,000	Valid
X2.2 – X2	0,836	0,325	0,000	Valid
X2.3 – X2	0,468	0,325	0,000	Valid
X2.4 – X2	0,540	0,325	0,000	Valid
X2.5 – X2	0,847	0,325	0,000	Valid
X2.6 – X2	0,770	0,325	0,000	Valid
X2.7 – X2	0,742	0,325	0,000	Valid
X2.8 – X2	0,710	0,325	0,000	Valid
X2.9 – X2	0,818	0,325	0,000	Valid
X2.10- X2	0,730	0,325	0,000	Valid
Nilai <i>Alpha Cronbach</i> = 0,9066				Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2009

Berdasarkan Tabel 3, dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel X2 valid. Hal tersebut dapat dilihat dari hubungan antar skor tiap item dengan skor total mempunyai r hitung yang lebih besar dibandingkan r tabel atau probabilitas lebih kecil dibandingkan α sebesar 0,05. Sedangkan nilai *Alpha Cronbach* yang didapatkan sebesar 0,9066 lebih besar dari 0,6 sehingga variabel X2 dapat dikatakan reliabel.

c. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin Yang Timbul Dengan Sendirinya (X₃)

Hasil rekapitulasi uji validitas dan reliabilitas pada variabel disiplin yang timbul dengan sendirinya (X₃) disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4
Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin Yang Timbul Dengan Sendirinya (X₃)

Hubungan	Koefisien Korelasi (r hitung)	r tabel	Probabilitas	Keterangan
X3.1 – X3	0,786	0,325	0,000	Valid
X3.2 – X3	0,811	0,325	0,000	Valid
X3.3 – X3	0,855	0,325	0,000	Valid
X3.4 – X3	0,824	0,325	0,000	Valid
X3.5 – X3	0,800	0,325	0,000	Valid
X3.6 – X3	0,831	0,325	0,000	Valid
Nilai <i>Alpha Cronbach</i> = 0,8983				Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2009

Tabel 4 menunjukkan bahwa semua item pada variabel X3 valid. Hal tersebut dapat dilihat dari hubungan antar skor tiap item dengan skor total mempunyai r hitung yang lebih besar dibandingkan r tabel atau probabilitas lebih kecil dibandingkan α sebesar 0,05. Sedangkan nilai *Alpha Cronbach* yang didapatkan sebesar 0,8983 lebih besar dari 0,6 sehingga variabel X3 dapat dikatakan reliabel.

d. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin Berdasarkan Perintah (X₄)

Hasil rekapitulasi uji validitas dan reliabilitas pada variabel disiplin berdasarkan perintah (X₄) disajikan pada Tabel 5

Tabel 5
Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin Berdasarkan Perintah (X₄)

Hubungan	Koefisien Korelasi (r hitung)	r tabel	Probabilitas	Keterangan
X4.1 – X4	0,946	0,325	0,000	Valid
X4.2 – X4	0,949	0,325	0,000	Valid
Nilai <i>Alpha Cronbach</i> = 0,8865				Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2009

Berdasarkan Tabel 5, dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel X4 valid, karena hubungan antar skor tiap item dengan skor total mempunyai r hitung yang lebih besar dibandingkan r tabel atau probabilitas lebih kecil dibandingkan α sebesar 0,05. Sedangkan nilai *Alpha Cronbach* yang didapatkan sebesar 0,8865 lebih besar dibandingkan 0,6 sehingga variabel X4 dapat dikatakan reliabel.

e. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Prestasi Karyawan (Y)

Hasil rekapitulasi uji validitas dan reliabilitas pada variabel prestasi karyawan (Y) disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6
Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Prestasi Karyawan (Y)

Hubungan	Koefisien Korelasi (r hitung)	r tabel	Probabilitas	Keterangan
Y1 – Y	0,813	0,325	0,000	Valid
Y2 – Y	0,785	0,325	0,000	Valid
Y3 – Y	0,767	0,325	0,000	Valid
Y4 – Y	0,717	0,325	0,000	Valid
Y5 – Y	0,687	0,325	0,000	Valid
Y6 – Y	0,817	0,325	0,000	Valid
Nilai <i>Alpha Cronbach</i> = 0,8579				Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2009

Berdasarkan Tabel 6 dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel Y valid, karena hubungan antar skor tiap item dengan skor total mempunyai r hitung yang lebih besar dibandingkan r tabel atau probabilitas lebih kecil

dibandingkan α sebesar 0,05. Sedangkan nilai *Alpha Cronbach* yang didapatkan sebesar 0,8579 lebih besar dari 0,6 sehingga variabel Y dapat dikatakan reliabel.

G. Analisis Data

Analisis data adalah manggolongkan, mengurutkan serta meringkas data untuk memperoleh jawaban penelitian. Tujuan analisis data adalah menyederhanakan data dalam bentuk yang dapat dipahami dan diinterpretasikan sehingga hubungan dari masalah-masalah penelitian dapat dipelajari dan diuji.

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini dipakai untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum. Metode ini bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai variable bebas dan variable terikat dengan menggunakan tabel frekuensi, mean, dan persentase.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini untuk menyatakan seberapa besar pengaruh naik turunnya nilai variabel terikat terhadap dua atau lebih variabel bebas, segdanglan rumus yang dipakai, yaitu :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$$

Keterangan :

Y = variabel terikat

a = konstanta

b_1, b_2, \dots, b_n = koefisien regresi untuk X_1, X_2, X_3, X_4

X_1, X_2, \dots, X_n = variabel bebas

Pengujian koefisien regresi secara bersama-sama (simultan) menggunakan uji F dengan tingkat kepercayaan 95 % atau $\alpha = 0,05$ dengan rumus :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{1 - R^2 / (k+1)}$$

Keterangan :

R^2 = koefisien korelasi berganda yang telah ditemukan.

k = jumlah variabel bebas

Pengujian dilakukan sesuai tingkat kepercayaan 95 % atau $\alpha = 0,05$.
penerimaan atau penolakan terhadap hipotesis didasarkan pada :

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau jika $p < \alpha$; maka H_0 ditolak.
- Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau jika $p \geq \alpha$; maka H_0 diterima.

Apabila H_0 ditolak berarti variabel-variabel bebas yang diuji mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel terikat, perhitungan ini menggunakan komputer dengan bantuan program SPSS.

H. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini meliputi pengujian pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara simultan maupun secara parsial. Setelah hasil regresi diketahui, langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis dengan signifikan Alpha 5 % ($=0,05$). Adapun uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menguji hipotesis tentang pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan menggunakan uji F, yaitu dengan cara membandingkan hasil nilai Sig F (ρ) dengan Alpha (α). Bila Sig F $< \alpha$ (0,05) maka dinyatakan signifikan dan sebaliknya bila Sig F $> \alpha$ (0,05), maka dinyatakan tidak signifikan.
- b. Untuk menguji hipotesis tentang pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial menggunakan uji t, yaitu dengan cara membandingkan hasil nilai Sig t (ρ) dengan Alpha (α). Bila Sig t $< \alpha$ (0,05) maka dinyatakan signifikan dan sebaliknya bila Sig t $> \alpha$ (0,05) maka dinyatakan tidak signifikan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah PT. Federal International Finance

PT. Federal International Finance (FIF) didirikan dengan nama PT. Mitrapusaka Artha Finance pada bulan Mei 1989. Berdasarkan ijin usaha yang diperolehnya, maka Perseroan bergerak dalam bidang Sewa Guna Usaha, Anjak Piutang, dan Pembiayaan Konsumen.

Pada tahun 1991, Perseroan merubah nama menjadi PT. Federal International Finance. Namun seiring dengan perkembangan waktu dan guna memenuhi permintaan pasar, Perseroan mulai memfokuskan diri pada bidang pembiayaan konsumen secara retail pada tahun 1996. ketika badai krisis moneter mulai menerpa pada tahun 1997, saat itu pula merupakan titik balik bagi Perseroan untuk melakukan konsolidasi internal dalam rangka persiapan menuju ke suatu system komputerisasi yang tersentralisasi dan terintegrasi. Walaupun krisis multidimensi, namun berkat kerja keras jajaran Direksi beserta seluruh karyawan Perseroan tetap berjalan

Perseroan yang mayoritas sahamnya dimiliki oleh PT. Astra International, Tbk. Ini, tahun demi tahun lebih memantapkan dirinya sebagai perusahaan pembiayaan terbaik dan terpercaya di industrinya sehingga pada saat penerbitan obligasi pertama tahun 2002 hingga obligasi kelima tahun 2004 mendapatkan tanggapan yang positif dari semua investor.

PT. Federal International Finance, Cabang Kediri sendiri telah berdiri sejak 1 Agustus 1996. Dengan jumlah karyawan dan fasilitas yang masih belum memadai. Namun, seiring perkembangan teknologi dan penambahan penduduk maka PT. Federal International Finance Cabang Kediri semakin berkembang dan meningkatkan kualitas pelayanannya.

2. Lokasi Perusahaan

Lokasi PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Kediri beralamatkan di Komplek Ruko Brawijaya, Jl. Brawijaya Blok B-21 No. 40, Kediri. PT. Federal International Finance, Cabang Kediri ini sendiri telah berdiri sejak 1 Agustus 1996.

3. Visi dan Misi Perusahaan

Dalam pengelolaan suatu aktivitas organisasi diperlukan suatu konsep visi dan misi agar seluruh kegiatan yang dilakukan dapat terfokus pada pencapaian tujuan yang ingin dicapai. Visi dari PT. FIF adalah menawarkan solusi keuangan terbaik bagi para pelanggan secara individual.

Misi pada PT. FIF, yaitu :

- a. Beroperasi secara lugas dengan tetap mengindahkan aspek kehati-hatian.
- b. Berkontribusi dalam meningkatkan distribusi sepeda motor produk Astra.
- c. Memenuhi harapan semua pelanggan, karyawan, pemegang saham, kreditur, dan pemerintah.
- d. Menawarkan produk yang terjangkau bagi pelanggan.
- e. Memanfaatkan infrastruktur untuk kredit mikro, pinjaman tanpa jaminan dan bisnis pegadaian.

4. Nilai dan Budaya Perusahaan

- a. Nilai
 1. Memberikan yang terbaik kepada stakeholder
 2. Menghargai prestasi individu dengan tetap mengedepankan kerjasama
 3. Semangat untuk mencapai kesempurnaan
 4. Peduli dan berbagi kepada sesama
- b. Budaya
 1. Mengejar kreativitas dan inovasi yang berkesinambungan
 2. Bekerja sama dalam mencapai tujuan
 3. Mengutamakan integritas dalam bekerja

5. Filosofi Bisnis dan Teknologi Perusahaan

Sebagai perusahaan pembiayaan ritel dengan pelanggan yang tersebar di seluruh Indonesia. Pengelolaan database kredit melalui teknologi informasi merupakan hal yang sangat penting bagi perseroan. Strategi pengembangan teknologi informasi Perseroan diarahkan sebagai (i) *process enabler* (ii) *information provider* bagi kegiatan usaha perseroan.

Sistem teknologi informasi yang dimiliki perseroan memungkinkan pelayanan pelanggan yang cepat, mudah, dan aman dengan standar pelayanan yang sama di setiap outlet perseroan, disamping itu menjamin adanya internal

kontrol karena data terpusat. FIF mengimplementasikan pelayanan terpadu manajemen sistem, FIFSYS pada awal 1995 mencakup semua aspek dalam bisnis termasuk di dalamnya manajemen, *receivables management*, *remedial recovery*, dan akunting proses.

Untuk merangsang percepatan dalam bisnis dan pembangunan ke depan agar FIFSYS tetap menjadi yang terdepan. *Real-time* informasi dan komunikasi tetap tetap menjadi kunci dalam bisnis kami dengan bank, badan pembiayaan lain untuk menghasilkan servis memuaskan kepada pelanggan.

Aplikasi dengan teknologi terkini diterapkan dalam semua aspek bisnis kami sehingga menghasilkan jangkauan yang unik, seperti kredit score, dimana memudahkan calon pelanggan untuk tipe pembiayaan yang mereka perlukan. *Oracle system* memudahkan bagi para karyawan kami juga. Sebagai contoh klaim kesehatan yang sebelumnya dapat memakan waktu seminggu untuk diproses, sekarang dapat diselesaikan dalam waktu sehari.

FIFSYS telah membangun suatu system sesuai dengan kebutuhan *stakeholders*. Dengan kemampuan untuk mengatur *multiple database*, kami telah membangun sebuah alat komunikasi yang sukses untuk segala keperluan kami.

6. Perkembangan PT. Federal International Finance

Kebutuhan akan mobilitas meningkat seiring dengan kebutuhan terhadap sarana transportasi yang ekonomis dan dapat diandalkan. Federal International Finance (FIF) sebagai perusahaan pembiayaan sepeda motor terdepan, menanggapi kebutuhan tersebut dengan memperkenalkan skema pembiayaan yang mudah dan terjangkau tapi mampu memberikan keuntungan yang maksimal dan nyaman bagi jutaan pemilik sepeda motor di seluruh negeri.

Kondisi ekonomi yang tidak menentu dan perubahan kehidupan bermasyarakat beberapa tahun terakhir telah mengubah industri sepeda motor secara drastis dan cepat, yang mampu menarik perhatian lebih banyak pelanggan dari sebelumnya. Melalui tiap-tiap perkembangan nilai sosial dan ekonomi, FIF mampu menggabungkan kekuatan sumber daya manusia dan teknologi inovatif untuk menciptakan solusi pembiayaan yang mampu mengimbangi peningkatan kebutuhan pengguna sepeda motor saat ini. Dengan terus memberikan fasilitas dan pelayanan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. FIF telah memantapkan

posisinya sebagai yang terdepan dengan menjadi rekanan bagi jutaan pemilik sepeda motor di seluruh negeri.

FIF telah 3 kali memenangkan *Indonesia Customer Satisfaction Award* (2003-2005), dan 2 kali untuk *Best Multifinance Award* (2004-2005) bagi perusahaan dengan asset di atas 2(dua) trilyun, juga sebagai pemenang *Category Winner* dan *Grand Prize Winner 2005 for Pride In Performance (Jardine Matheson Group Award)*.

7. Jenis Pembiayaan PT. Federal International Finance

Terdapat beberapa jenis pembiayaan di PT. Federal International Finance, yaitu :

1. F.I.F (Pembiayaan Motor Baru)



Bagi jutaan pelanggan FIF khususnya motor Honda, ketika mereka berpikir untuk membeli sepeda motor baru, maka nama FIF berarti “kemudahan”.

2. FIF umc (Pembiayaan Motor Bekas)



Fasilitas pinjaman yang menarik dari FIF berlaku juga untuk kepemilikan sepeda motor bekas. Hal ini telah menciptakan banyak kesempatan dan memperluas jangkauan bisnis FIF kepada sektor pasar yang baru.

3. FIF spectra (Pembiayaan Multi Produk)



FIF memperluas skema pembiayaannya kepada pelanggan yang membutuhkan dana untuk membeli barang-barang kebutuhan rumah tangga dan yang lainnya.

4. FIF syariah



Prinsip jual beli syariah adalah menempatkan nilai-nilai religi saat menjalankan idealisme usaha dalam bingkai semangat yang dilandasi nilai-nilai

universal untuk kemaslahatan ummat dalam mewujudkan transaksi yang adil dan mencegah kerugian atau beban yang memberatkan di kemudian hari. Adapun prinsip-prinsip tersebut yaitu :

- a. Universal
Tidak membeda-bedakan latar belakang suku, agama, ras, dan golongan dalam memberikan pelayanan.
- b. Jelas
Prinsip ini tercermin dari penyampaian informasi dalam kontrak mengenai tanggung jawab dari kondisi pembiayaan yang disepakati bersama.
- c. Bersih
Hanya menggunakan tata cara pembiayaan Syariah untuk menjamin semua transaksi dilakukan dengan cara yang sesuai dengan syariah.
- d. Terbuka
Penawaran harga disampaikan secara detail dan transparan mengenai harga pokok produk dan margin keuntungan yang diinginkan oleh FIF sebagai total biaya yang harus ditanggung oleh pembeli sesuai dengan kesepakatan bersama.
- e. Adil
Melalui pembiayaan syariah, FIF menempatkan nasabah pengguna dana dalam hak, kewajiban, keuntungan, dan resiko yang berimbang.
- f. Jujur
Jujur dalam menyampaikan informasi yang ada.

8. Penghargaan PT. Federal International Finance

Majalah CIO Asia telah memilih FIF sebagai salah satu dari 100 perusahaan di Asia yang berhasil menerapkan Teknologi Informasi dengan baik.

The Investor Group (penerbit Koran Investor Daily dan Majalah Investor, Majalah View dan website www.investorindonesia.com) memberikan penghargaan kepada FIF sebagai perusahaan multi finance terbaik untuk kategori asset di atas Rp. 2 Triliun. Beberapa penghargaan yang diterima adalah sebagai berikut :

Tahun 2003 : Penghargaan Kepuasan Pelanggan 2003

Tahun 2004 : Penghargaan Kepuasan Pelanggan 2004

- CIO Honouree
Multifinance Terbaik 2004
Tahun 2005 : Penghargaan Jardine Matheson Group
Penghargaan Astra 2005
Obligasi Terbaik 2005
Multifinance Terbaik 2005
Penghargaan Kepuasan Pelanggan 2005
Customer Focus
Tahun 2006 : Penghargaan Kepuasan Pelanggan 2006
Tahun 2007 : The 2nd Place of Choise Award
Service Quality
Outstanding Achievement
Marketing Award
Rekor MURI Service Gratis
Tahun 2008 : Penghargaan Kepuasan Pelanggan 2008
The Best Syariah Award 2008

9. Struktur Organisasi

PT. FIF sangat memahami bahwa keberhasilan dan daya tahan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh sistem dan struktur organisasi yang baik, memiliki fleksibilitas dalam mengantisipasi dinamika di dalam masyarakat. Oleh karena itu PT. FIF melakukan penyempurnaan struktur organisasi yang fleksibel dan dinamis, sehingga mampu menghadapi dan menyesuaikan dengan situasi yang selalu berubah.

Adapun struktur organisasi PT. FIF Cabang Kediri dapat dilihat pada Lampiran Struktur Organisasi PT. FIF Cabang Kediri.

B. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. FIF Cabang Kediri sebanyak 37 orang. Gambaran umum responden yang diteliti dalam penelitian ini meliputi gambaran responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja karyawan yang bersangkutan.

1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran responden yang merupakan karyawan PT. FIF Cabang Kediri berdasarkan jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin Responden	f	%
1.	Laki-laki	31	84
2.	Perempuan	6	16
Jumlah		37	100

Sumber: Data primer diolah, 2009

Tabel 7 menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 31 responden (84%) dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 6 responden (16%). Hal ini disebabkan karena tugas dan tanggung jawab yang ada di lapangan lebih berat karena memerlukan tenaga fisik dan untuk karyawan perempuan berada dalam kantor.

2. Gambaran Responden Berdasarkan Umur

Gambaran responden berdasarkan umur disajikan pada tabel 8.

Tabel 8
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur Responden	f	%
1.	< 30 tahun	23	62
2.	30 – 40 tahun	13	35
3.	> 40 tahun	1	3
Jumlah		37	100

Sumber: Data primer diolah, 2009

Berdasarkan tabel 8, dapat diketahui bahwa mayoritas responden berumur kurang dari 30 tahun sebanyak 23 responden (62%), 13 responden (35%) berumur antara 30 sampai 40 tahun, dan 1 responden (3%) berusia lebih dari 40 tahun. Hal ini disebabkan karena masa kerja yang tergolong baru. Dimana pada saat

pengajuan permohonan kerja, mereka baru saja atau belum lama lulus dari pendidikan sarjana.

3. Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Gambaran responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan Responden	f	%
1.	SMA	10	27
2.	Diploma	8	22
3.	Sarjana	19	51
Jumlah		37	100

Sumber: Data primer diolah, 2009

Pada tabel 3 menunjukkan bahwa mayoritas responden berlatar belakang pendidikan Sarjana sebanyak 19 responden (51%), kemudian 10 responden (27%) berlatar belakang pendidikan SMA, dan 8 responden (22%) berlatar belakang pendidikan Diploma. Hal ini disebabkan karena PT. Federal International Finance merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang sewa guna usaha, anjak piutang, dan pembiayaan konsumen. Sehingga perusahaan membutuhkan karyawan yang harus benar-benar mengetahui, mengerti, dan memahami manajemen serta keuangan.

4. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

Gambaran responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 10.

Tabel 10
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja Responden	f	%
1.	< 5 tahun	24	65
2.	5 – 10 tahun	7	19
3.	>10 tahun	6	16
Jumlah		37	100

Sumber: Data primer diolah, 2009

Pada tabel 4 menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 24 responden (65%), kemudian 7 responden (19%) dengan masa kerja antara 5 sampai 10 tahun, dan 6 responden (16%) dengan masa kerja lebih dari 10 tahun. Hal ini disebabkan karena pada awal perusahaan ini berdiri di Kediri pada tahun 1996 masih kecil sehingga karyawan sedikit dan mengambil karyawan pusat. Namun seiring perkembangan jenis pembiayaan yang ada, PT. FIF menambah jumlah karyawan yang perekrutannya dilaksanakan oleh FIF cabang Kediri sendiri.

C. Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Melalui analisis deskriptif, disajikan gambaran umum variabel yang dapat diketahui berdasarkan distribusi frekuensi masing-masing item pertanyaan yang diperoleh dari jawaban responden melalui kuisioner.

a. Variabel Faktor Pemeliharaan (X_1)

Distribusi frekuensi variabel faktor pemeliharaan (X_1) disajikan pada Tabel 11. Pada tabel 11 dapat diketahui bahwa jawaban responden pada item kenyamanan tempat kerja ($X_{1.1}$), dari 37 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan setuju terhadap pertanyaan nyaman tempat kerja yaitu sebanyak 19 responden (51,4%), kemudian 13 responden (35,1%) menyatakan cukup setuju terhadap pertanyaan nyaman tempat kerja, kemudian 4 responden (10,8%) menyatakan sangat setuju terhadap pertanyaan kenyamanan tempat kerja, dan sebanyak 1 responden (2,7%) menyatakan kurang setuju terhadap pertanyaan kenyamanan tempat kerja.

Pada item fasilitas kerja yang cukup memadai ($X_{1.2}$), mayoritas responden menyatakan setuju terhadap pertanyaan mengenai fasilitas kerja yang cukup memadai sebanyak 18 responden (48,6%), kemudian 12 responden (32,4%) menyatakan cukup setuju terhadap pertanyaan mengenai fasilitas kerja yang cukup memadai, kemudian 7 responden (18,9%) menyatakan sangat setuju terhadap pertanyaan mengenai fasilitas kerja yang cukup memadai.

Tabel 11
Distribusi Frekuensi Variabel Faktor Pemeliharaan (X₁)

Item	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kenyamanan tempat kerja (X1.1)	0	0	1	2,7	13	35,1	19	51,4	4	10,8	3,70
Fasilitas kerja yang cukup memadai (X1.2)	0	0	0	0	12	32,4	18	48,6	7	18,9	3,86
Karyawan merasa seperti keluarga sendiri (X1.3)	0	0	0	0	13	35,1	18	48,6	6	16,2	3,81
Saling membantu sesama karyawan (X1.4)	0	0	0	0	14	37,8	17	45,9	6	16,2	3,78
Adanya Jamsostek (X1.5)	0	0	0	0	10	27	18	48,6	9	24,3	3,97
Perlindungan terhadap resiko kerja (X1.6)	0	0	0	0	11	29,7	18	48,6	8	21,6	3,92
Waktu ibadah (X1.7)	0	0	0	0	15	40,5	15	40,5	7	18,9	3,78
Kondisi dan penataan ruang kerja (X1.8)	0	0	0	0	21	56,8	14	37,8	2	5,4	3,49
Kecukupan gaji untuk memenuhi kebutuhan pokok (X1.9)	0	0	3	8,1	11	29,7	22	59,5	1	2,7	3,57
Kecukupan gaji untuk memenuhi kebutuhan tambahan (X1.10)	0	0	6	16,2	12	32,4	18	48,6	1	2,7	3,38
Mean Variabel Pemeliharaan (X₁) = 3.73											

Sumber: Data primer diolah, 2009

Pada item karyawan merasa seperti keluarga sendiri (X1.3) dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan setuju terhadap pertanyaan mengenai karyawan merasa seperti keluarga sendiri sebanyak 18 responden (48,6%), kemudian 13 responden (35,1%) menyatakan cukup setuju terhadap pertanyaan mengenai karyawan merasa seperti keluarga sendiri, kemudian 6 responden

(16,2%) menyatakan sangat setuju terhadap pertanyaan mengenai karyawan merasa seperti keluarga sendiri.

Pada item saling membantu sesama karyawan (X1.4), mayoritas responden menyatakan setuju terhadap pertanyaan mengenai sikap saling membantu sesama karyawan sebanyak 17 responden (45,9%), kemudian 14 responden (37,8%) menyatakan cukup setuju terhadap pertanyaan mengenai sikap saling membantu sesama karyawan, kemudian 6 responden (16,2%) menyatakan sangat setuju terhadap pertanyaan mengenai sikap saling membantu sesama karyawan.

Pada item adanya Jamsostek (X1.5), mayoritas responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 18 responden (48,6%) terhadap pertanyaan adanya jaminan Jamsostek, kemudian 10 responden (29,7%) menyatakan cukup setuju terhadap pertanyaan adanya jaminan Jamsostek, kemudian 9 responden (24,3%) menyatakan sangat setuju terhadap pertanyaan adanya jaminan Jamsostek.

Pada item adanya perlindungan terhadap resiko kerja (X1.6), mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 18 responden (48,6%) terhadap pertanyaan adanya perlindungan resiko kerja, kemudian 11 responden (29,7%) menyatakan cukup setuju terhadap pertanyaan adanya perlindungan resiko kerja, kemudian 8 responden (21,6%) menyatakan sangat setuju terhadap pertanyaan adanya perlindungan resiko kerja.

Pada item waktu ibadah (X1.7) dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan setuju dan cukup setuju, masing-masing sebanyak 15 responden (40,5%) terhadap pertanyaan kebebasan waktu ibadah, kemudian 7 responden (18,9%) menyatakan sangat setuju terhadap pertanyaan kebebasan waktu ibadah.

Pada item kondisi dan penataan ruang kerja (X1.8), mayoritas responden menyatakan cukup setuju sebanyak 21 responden (56,8%) terhadap pertanyaan mengenai kebebasan kondisi dan penataan ruang kerja, kemudian 14 responden (37,8%) menyatakan setuju terhadap pertanyaan mengenai kebebasan kondisi dan penataan ruang kerja, kemudian 2 responden (5,4%) menyatakan sangat setuju terhadap pertanyaan mengenai kebebasan kondisi dan penataan ruang kerja.

Pada item gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok (X1.9) dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak

22 responden (59,5%) terhadap pertanyaan mengenai gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok, kemudian 11 responden (29,7%) menyatakan cukup setuju terhadap pertanyaan mengenai gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok, kemudian 3 responden (8,1%) menyatakan tidak setuju terhadap pertanyaan mengenai gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok, kemudian 1 responden (2,7%) menyatakan sangat setuju terhadap pertanyaan mengenai gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok.

Pada item kecukupan gaji untuk memenuhi kebutuhan tambahan (X1.10), mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 18 responden (48,6%) terhadap pertanyaan mengenai kecukupan gaji untuk memenuhi kebutuhan tambahan, kemudian 12 responden (32,4%) menyatakan cukup setuju terhadap pertanyaan mengenai kecukupan gaji untuk memenuhi kebutuhan tambahan, kemudian 6 responden (16,2%) menyatakan tidak setuju terhadap pertanyaan mengenai kecukupan gaji untuk memenuhi kebutuhan tambahan, kemudian 1 responden (2,7%) menyatakan sangat setuju terhadap pertanyaan mengenai kecukupan gaji untuk memenuhi kebutuhan tambahan.

Berdasarkan penjelasan tabel 11, dapat diketahui interval jawaban responden berada pada angka 3 dan 4 dengan nilai mean pada variabel pemeliharaan (X1) sebesar 3,73, yang berarti rata-rata jawaban responden adalah setuju dalam hal pemeliharaan yang meliputi kondisi kerja, hubungan kerja, keamanan kerja, kehidupan pribadi, dan penggajian sudah baik.

b. Variabel Faktor Motivator (X₂)

Distribusi frekuensi variabel faktor motivator (X₂) disajikan pada Tabel 12.

Tabel 12
Distribusi Frekuensi Variabel Motivator (X₂)

Item	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Program peningkatan prestasi karyawan (X2.1)	0	0	0	0	19	51,4	15	40,5	3	8,1	3,57
Penghargaan atas prestasi yang dicapai (X2.2)	0	0	0	0	15	40,5	20	54,1	2	5,4	3,65
Penghargaan terhadap tingkat pendidikan (X2.3)	0	0	0	0	0	0	16	43,2	21	56,8	3,57
Penghargaan terhadap kemampuan non akademik (X2.4)	0	0	0	0	14	37,8	22	59,5	1	2,7	3,65
Kreativitas karyawan (X2.5)	0	0	0	0	15	40,5	16	43,2	6	16,2	3,76
Keikutsertaan karyawan dalam menyelesaikan masalah perusahaan (X2.6)	0	0	0	0	17	45,9	16	43,2	4	10,8	3,65
Rasa tanggung jawab pada pekerjaannya (X2.7)	0	0	0	0	12	32,4	20	54,1	5	13,5	3,81
Meyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan (X2.8)	0	0	0	0	13	35,1	19	51,4	5	13,5	3,78
Pengembangan karir karyawan (X2.9)	0	0	0	0	18	48,6	14	37,8	5	13,5	3,65
Pemberian kepercayaan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (X2.10)	0	0	0	0	12	32,4	21	56,8	4	10,8	3,78
Mean Variabel Motivator (X₂) = 3.69											

Sumber: Data primer diolah, 2009

Jawaban responden pada item program peningkatan prestasi karyawan (X2.1), dari 37 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan cukup setuju sebanyak 19 responden (51,4%) terhadap pertanyaan mengenai program peningkatan prestasi karyawan, kemudian 15 responden (40,5%) menyatakan setuju terhadap pertanyaan mengenai program peningkatan prestasi karyawan, kemudian 3 responden (8,1%) menyatakan sangat setuju terhadap pertanyaan mengenai program peningkatan prestasi karyawan.

Pada item penghargaan atas prestasi yang dicapai (X2.2), mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 20 responden (54,1%) terhadap pertanyaan mengenai penghargaan atas prestasi yang dicapai, kemudian 15 responden (40,5%) menyatakan cukup setuju terhadap pertanyaan mengenai penghargaan atas prestasi yang dicapai, kemudian 2 responden (5,4%) menyatakan sangat setuju terhadap pertanyaan mengenai penghargaan atas prestasi yang dicapai.

Pada item penghargaan terhadap tingkat pendidikan (X2.3) dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan sangat setuju sebanyak 21 responden (56,8%) terhadap pertanyaan mengenai penghargaan terhadap tingkat pendidikan, kemudian 16 responden (43,2%) menyatakan setuju terhadap pertanyaan mengenai penghargaan terhadap tingkat pendidikan.

Pada item penghargaan terhadap kemampuan non akademik (X2.4), mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 22 responden (59,5%) terhadap pertanyaan mengenai penghargaan terhadap kemampuan non akademik, kemudian 14 responden (37,8%) menyatakan cukup setuju terhadap pertanyaan mengenai penghargaan terhadap kemampuan non akademik, kemudian 1 responden (2,7%) menyatakan sangat setuju terhadap pertanyaan mengenai penghargaan terhadap kemampuan non akademik.

Pada item kreativitas karyawan (X2.5), mayoritas responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 16 responden (43,2%) terhadap pertanyaan mengenai kreativitas karyawan, kemudian 15 responden (40,5%) menyatakan cukup setuju terhadap pertanyaan mengenai kreativitas karyawan, kemudian 6 responden (16,2%) menyatakan sangat setuju terhadap pertanyaan mengenai kreativitas karyawan.

Pada item keikutsertaan karyawan dalam menyelesaikan masalah perusahaan (X2.6), mayoritas responden menyatakan cukup setuju sebanyak 17 responden (45,9%) terhadap pertanyaan mengenai keikutsertaan karyawan dalam menyelesaikan masalah perusahaan, kemudian 16 responden (43,2%) menyatakan setuju terhadap pertanyaan mengenai keikutsertaan karyawan dalam menyelesaikan masalah perusahaan, kemudian 4 responden (10,8%) menyatakan sangat setuju terhadap pertanyaan mengenai keikutsertaan karyawan dalam menyelesaikan masalah perusahaan.

Pada item rasa tanggung jawab pada pekerjaannya (X2.7) dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 20 responden (54,1%) terhadap pertanyaan mengenai rasa tanggung jawab pada pekerjaannya, kemudian 12 responden (32,4%) menyatakan cukup setuju terhadap pertanyaan mengenai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, kemudian 5 responden (13,5%) menyatakan sangat setuju terhadap pertanyaan mengenai rasa tanggung jawab pada pekerjaannya.

Pada item menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan (X2.8), mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 19 responden (51,4%) terhadap pertanyaan mengenai menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan, kemudian 13 responden (35,1%) menyatakan cukup setuju terhadap pertanyaan mengenai menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan, kemudian 5 responden (13,5%) menyatakan sangat setuju terhadap pertanyaan mengenai menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan.

Pada item pengembangan karier karyawan (X2.9) dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan cukup setuju sebanyak 18 responden (48,6%) terhadap pertanyaan mengenai pengembangan karier karyawan, kemudian 14 responden (37,8%) menyatakan setuju terhadap pertanyaan mengenai pengembangan karier karyawan, kemudian 5 responden (13,5%) menyatakan sangat setuju terhadap pertanyaan mengenai pengembangan karier karyawan.

Pada item pemberian kepercayaan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (X2.10), mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 21 responden (56,8%) terhadap pertanyaan mengenai pemberian kepercayaan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, kemudian 12 responden (32,4%)

menyatakan cukup setuju terhadap pertanyaan mengenai pemberian kepercayaan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, kemudian 4 responden (10,8%) menyatakan sangat setuju terhadap pertanyaan mengenai pemberian kepercayaan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan tabel 12, dapat diketahui interval jawaban responden berada pada angka 3 dan 4 dengan nilai mean pada variabel motivator (X2) sebesar 3,69, yang berarti rata-rata jawaban responden adalah setuju dalam hal motivator yang meliputi prestasi, penghargaan, pekerjaan kreatif dan menantang, tanggung jawab, serta kemajuan dan peningkatan karier sudah baik.

c. Variabel Disiplin yang Timbul dengan Sendirinya (X₃)

Distribusi frekuensi variabel disiplin yang timbul dengan sendirinya (X₃) disajikan pada Tabel 13.

Tabel 13
Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin yang Timbul dengan Sendirinya (X₃)

Item	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Bekerja mengikuti ketentuan yang telah ditetapkan (X3.1)	0	0	1	2,7	14	37,8	19	51,4	3	8,1	3,65
Merapikan dan menyimpan peralatan kerja esok (X3.2)	0	0	4	10,8	15	40,5	17	45,9	1	2,7	3,41
Meminta ijin jika meninggalkan kantor pada jam kerja (X3.3)	0	0	7	18,9	14	37,8	14	37,8	2	5,4	3,30
Hadir dan pulang kantor tepat waktu (X3.4)	0	0	2	5,4	16	43,2	14	37,8	5	13,5	3,59
Menuntaskan pekerjaan pada hari itu (X3.5)	0	0	0	0	19	51,4	16	43,2	2	5,4	3,54
Menyusun dan menyerahkan laporan sesuai waktu yang ditetapkan (X3.6)	0	0	0	0	20	54,1	14	37,8	3	8,1	3,54
Mean Variabel Disiplin yang Timbul dengan Sendirinya (X₃) = 3.51											

Sumber: Data primer diolah, 2009

Jawaban responden pada item bekerja mengikuti ketentuan yang telah ditetapkan (X3.1), mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 19 responden (51,4%) terhadap pertanyaan mengenai bekerja mengikuti ketentuan yang telah ditetapkan, kemudian 14 responden (37,8%) menyatakan cukup setuju terhadap pertanyaan mengenai bekerja mengikuti ketentuan yang telah ditetapkan, kemudian 3 responden (8,1%) menyatakan sangat setuju terhadap pertanyaan mengenai bekerja mengikuti ketentuan yang telah ditetapkan, kemudian 1 responden (2,7%) menyatakan tidak setuju terhadap pertanyaan mengenai bekerja mengikuti ketentuan yang telah ditetapkan.

Pada item merapikan dan menyimpan peralatan untuk persiapan kerja esok hari (X3.2), mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 17 responden (45,9%) mengenai merapikan dan menyimpan peralatan kerja esok hari, kemudian 15 responden (40,5%) menyatakan cukup setuju mengenai merapikan dan menyimpan peralatan kerja esok hari, kemudian 4 responden (10,8%) menyatakan tidak setuju mengenai merapikan dan menyimpan peralatan kerja esok hari, kemudian 1 responden (2,7%) menyatakan sangat setuju mengenai merapikan dan menyimpan peralatan kerja esok hari.

Pada item meminta ijin jika meninggalkan kantor pada jam kerja (X3.3) dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan setuju dan cukup setuju, dengan masing-masing sebanyak 14 responden (37,8%), kemudian 7 responden (18,9%) menyatakan tidak setuju mengenai hal meminta ijin jika meninggalkan kantor pada jam kerja, kemudian 2 responden (5,4%) menyatakan sangat setuju mengenai hal meminta ijin jika meninggalkan kantor pada jam kerja.

Pada item hadir dan pulang kantor tepat waktu (X3.4), mayoritas responden menyatakan cukup setuju sebanyak 16 responden (43,2%), kemudian 14 responden (37,8%) menyatakan setuju terhadap pertanyaan hadir dan pulang kantor tepat waktu, kemudian 5 responden (13,5%) menyatakan sangat setuju terhadap pertanyaan hadir dan pulang kantor tepat waktu, kemudian 2 responden (5,4%) menyatakan tidak setuju terhadap pertanyaan hadir dan pulang kantor tepat waktu.

Pada item menuntaskan pekerjaan pada hari itu (X3.5), mayoritas responden menyatakan cukup setuju sebanyak 19 responden (51,4%), kemudian

16 responden (43,2%) menyatakan setuju mengenai menuntaskan pekerjaan pada hari itu, kemudian 2 responden (5,4%) menyatakan sangat setuju mengenai menuntaskan pekerjaan pada hari itu.

Pada item menyusun dan menyerahkan laporan sesuai waktu yang ditetapkan (X3.6), mayoritas responden menyatakan cukup setuju sebanyak 20 responden (54,1%), kemudian 14 responden (37,8%) menyatakan setuju terhadap pertanyaan mengenai menyusun dan menyerahkan laporan sesuai waktu yang ditetapkan, kemudian 3 responden (8,1%) menyatakan sangat setuju terhadap pertanyaan mengenai menyusun dan menyerahkan laporan sesuai waktu yang ditentukan.

Berdasarkan penjelasan tabel 13, dapat diketahui interval jawaban responden berada pada angka 3 dan 4 dengan nilai mean pada variabel faktor disiplin yang timbul dengan sendirinya (X3) sebesar 3,51, yang berarti rata-rata jawaban responden adalah setuju dalam hal disiplin yang timbul dengan sendirinya, seperti disiplin pada aturan dan tata tertib yang berlaku serta disiplin pada ketentuan jam kerja sudah baik.

d. Variabel Disiplin Berdasarkan Perintah (X₄)

Distribusi frekuensi variabel disiplin berdasarkan perintah (X₄) disajikan pada Tabel 14.

Tabel 14
Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Berdasarkan Perintah (X₄)

Item	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Melaksanakan perintah kantor dari pimpinan/perusahaan (X4.1)	0	0	0	0	15	40,5	13	35,1	9	24,3	3,84
Memberi laporan setelah melaksanakan perintah kedinasan (X4.2)	0	0	1	2,7	18	48,6	11	29,7	7	18,9	3,65
Mean Variabel Disiplin Berdasarkan Perintah (X₄) = 3.74											

Sumber: Data primer diolah, 2009

Jawaban responden pada item melaksanakan perintah kantor dari pimpinan/perusahaan (X4.1), mayoritas responden menyatakan cukup setuju

sebanyak 15 responden (40,5%), kemudian 13 responden (35,1%) menyatakan setuju mengenai melaksanakan perintah kantor dari pimpinan/perusahaan, kemudian 9 responden (24,3%) menyatakan sangat setuju mengenai melaksanakan perintah kantor dari pimpinan/perusahaan.

Pada item memberi laporan setelah melaksanakan perintah kedinasan (X4.2), mayoritas responden menyatakan cukup setuju sebanyak 18 responden (48,6%), kemudian 11 responden (29,7%) menyatakan setuju mengenai memberi laporan setelah melaksanakan perintah kedinasan, kemudian 7 responden (18,9%) menyatakan sangat setuju mengenai member laporan setelah melaksanakan perintah kedinasan, kemudian 1 responden (2,7%) menyatakan tidak setuju mengenai memberi laporan setelah melaksanakan perintah kedinasan.

Berdasarkan penjelasan tabel 14, dapat diketahui interval jawaban responden berada pada angka 3 dan 4 dengan nilai mean pada variabel disiplin berdasarkan perintah (X4) sebesar 3,74, yang berarti rata-rata jawaban responden adalah setuju dalam hal melaksanakan perintah pimpinan atau perusahaan sudah cukup baik.

e. Variabel Prestasi Karyawan (Y)

Distribusi frekuensi variabel prestasi karyawan (Y) disajikan pada Tabel 15. Pada tabel 15 dapat diketahui bahwa jawaban responden pada item perbandingan hasil kerja yang dicapai dengan standar yang ditetapkan (Y1), mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 20 responden (54,1%), kemudian 15 responden (40,5%) menyatakan cukup setuju terhadap pertanyaan mengenai perbandingan hasil kerja yang dicapai dengan standar yang ditetapkan, kemudian 2 responden (5,4%) menyatakan sangat setuju terhadap pertanyaan mengenai perbandingan hasil kerja yang dicapai dengan standar yang ditetapkan.

Pada item perbandingan kuantitas hasil kerja yang dihasilkan dengan rekan sekerja (Y2), mayoritas responden menyatakan cukup setuju sebanyak 19 responden (51,4%), kemudian 15 responden (40,5%) menyatakan setuju terhadap pertanyaan mengenai perbandingan kuantitas hasil kerja yang dihasilkan dengan rekan sekerja, kemudian 3 responden (8,1%) menyatakan sangat setuju terhadap pertanyaan mengenai perbandingan kuantitas hasil kerja yang dihasilkan dengan rekan sekerja.

Tabel 15
Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Karyawan (Y)

Item	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Perbandingan hasil kerja yang dicapai dengan standar yang ditetapkan (Y1)	0	0	0	0	15	40,5	20	54,1	2	5,4	3,65
Perbandingan kuantitas hasil kerja yang dihasilkan dengan teman sekerja (Y2)	0	0	0	0	19	51,4	15	40,5	3	8,1	3,57
Mutu hasil kerja yang dicapai sesuai dengan standar yang ditetapkan (Y3)	0	0	0	0	17	45,9	19	51,4	1	2,7	3,57
Perbandingan kualitas hasil kerja yang dihasilkan dengan rekan sekerja (Y4)	0	0	0	0	0	0	19	51,4	18	41,6	3,49
Perbandingan ketepatan waktu penyelesaian kerja yang dicapai dengan standard yang ditetapkan perusahaan (Y5)	0	0	0	0	20	54,1	16	43,2	1	2,7	3,49
Perbandingan ketepatan waktu kerja yang dicapai dengan rekan kerja (Y6)	0	0	0	0	19	51,4	15	40,5	3	8,1	3,57
Mean Variabel Prestasi Kerja (Y) = 3.55											

Sumber: Data primer diolah, 2009

Pada item mutu hasil kerja yang dicapai sesuai dengan standar yang ditetapkan (Y3) dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 19 responden (51,4%), kemudian 17 responden (45,9%) menyatakan cukup setuju terhadap pertanyaan mengenai mutu hasil kerja yang dicapai sesuai dengan standar yang ditetapkan, kemudian 1 responden (2,7%) menyatakan sangat setuju terhadap pertanyaan mengenai mutu hasil kerja yang dicapai sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Pada item perbandingan kualitas hasil kerja yang dihasilkan dengan rekan sekerja (Y4), mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 19 responden (51,4%), kemudian 18 responden (41,6%) menyatakan sangat setuju terhadap pertanyaan mengenai perbandingan kualitas hasil kerja yang dihasilkan dengan rekan sekerja.

Pada item perbandingan ketepatan waktu penyelesaian kerja yang dicapai dengan standar yang ditetapkan perusahaan (Y5), mayoritas responden menyatakan cukup setuju sebanyak 20 responden (54,1%), kemudian 16 responden (43,2%) menyatakan setuju terhadap pertanyaan mengenai perbandingan ketepatan waktu penyelesaian kerja yang dicapai dengan standar yang ditetapkan perusahaan, kemudian 1 responden (2,7%) menyatakan sangat setuju terhadap pertanyaan mengenai perbandingan ketepatan waktu penyelesaian kerja yang dicapai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

Pada item perbandingan ketepatan waktu penyelesaian kerja yang dicapai dengan rekan kerja (Y6), mayoritas responden menyatakan cukup setuju sebanyak 19 responden (51,4%), kemudian 15 responden (40,5%) menyatakan setuju terhadap pertanyaan mengenai perbandingan ketepatan waktu penyelesaian kerja yang dicapai dengan rekan kerja, kemudian 3 responden (8,1%) menyatakan sangat setuju terhadap pertanyaan mengenai perbandingan ketepatan waktu penyelesaian kerja yang dicapai dengan rekan kerja.

Berdasarkan penjelasan tabel 15, dapat diketahui interval jawaban responden berada pada angka 3 dan 4 dengan nilai mean pada variabel prestasi karyawan (Y) sebesar 3,55, yang berarti rata-rata jawaban responden adalah setuju bahwa kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, dan ketepatan waktu kerja sudah cukup baik.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu variabel pemeliharaan (X1), motivator (X2), disiplin yang timbul dengan sendirinya (X3), dan disiplin berdasarkan perintah (X4), terhadap variabel terikat, yaitu prestasi karyawan (Y) secara simultan maupun parsial. Perhitungan analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan *software SPSS versi 11.0 for windows*. Rekapitulasi hasil pengujian analisis regresi linier berganda ditampilkan pada tabel 16.

Tabel 16
Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Signifikan t	Keterangan
Konstanta	2,984	2,047	0,049	Signifikan
X1	0,120	2,090	0,045	Signifikan
X2	0,149	2,128	0,041	Signifikan
X3	0,226	2,933	0,006	Signifikan
X4	0,487	2,488	0,018	Signifikan
t tabel	=		2,038	
R	=		0,936	
R Square	=		0,875	
Adjusted R Square	=		0,860	
F hitung	=		56,213	
F tabel	=		2,67	
Signifikan F	=		0,000	

Sumber: Data primer diolah, 2009

Berdasarkan tabel 16 dapat diketahui bahwa koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,936 yang berarti bahwa hubungan yang nyata antara semua variabel bebas, yaitu variabel faktor pemeliharaan (X1), faktor motivator (X2), disiplin yang timbul dengan sendirinya (X3), dan disiplin berdasarkan perintah (X4), terhadap prestasi karyawan (Y) dengan probabilitas F sebesar 0,000.

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.860 atau 86% menunjukkan bahwa variabel faktor pemeliharaan (X1), faktor motivator (X2), disiplin yang timbul dengan sendirinya (X3), dan disiplin berdasarkan perintah (X4) yang digunakan dalam persamaan regresi ini secara bersama-sama memberikan kontribusi

terhadap variabel prestasi karyawan (Y) sebesar 86%. Sedangkan sisanya yaitu 14% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh:

$$Y = 2.984 + 0.120 X_1 + 0.149 X_2 + 0.226 X_3 + 0.487 X_4$$

3. Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 16 menunjukkan hasil pengujian analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel tak bebas secara simultan maupun secara parsial.

a. Hasil pengujian secara simultan

Hasil pengujian hipotesis secara simultan melalui uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 56,213 lebih besar dibandingkan F tabel sebesar 2,67, atau tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan α sebesar 0,05 maka H₀ ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pemeliharaan (X₁), motivator (X₂), disiplin yang timbul dengan sendirinya (X₃), dan disiplin berdasarkan perintah (X₄) secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap variabel prestasi karyawan (Y).

b. Hasil pengujian secara parsial

Hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t, diperoleh nilai t hitung yang menunjukkan bahwa:

- 1) Pada variabel pemeliharaan (X₁), nilai t hitung yang diperoleh sebesar 2,090 lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2,038 atau tingkat signifikansi sebesar 0,045 lebih kecil dibandingkan α sebesar 0,05 sehingga H₀ ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel faktor pemeliharaan (X₁) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi karyawan (Y).
- 2) Pada variabel motivator (X₂), nilai t hitung yang diperoleh sebesar 2,128 lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2,038 atau tingkat signifikansi sebesar 0,041 lebih kecil dibandingkan α sebesar 0,05 sehingga H₀ ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel faktor motivator (X₂) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi karyawan (Y).

- 3) Pada variabel disiplin yang timbul dengan sendirinya (X3), nilai t hitung yang diperoleh sebesar 2,933 lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2,038 atau tingkat signifikansi sebesar 0,006 lebih kecil dibandingkan α sebesar 0,05 sehingga H0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin yang timbul dengan sendirinya (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi karyawan (Y).
- 4) Pada variabel disiplin berdasarkan perintah (X4), nilai t hitung yang diperoleh sebesar 2,488 lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2,038 atau tingkat signifikansi sebesar 0,018 lebih kecil dibandingkan α sebesar 0,05 sehingga H0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin berdasarkan perintah (X4) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi karyawan (Y).
- 5) Berdasarkan hasil uji regresi, pengujian menunjukkan bahwa variabel disiplin yang timbul dengan sendirinya (X3) berpengaruh paling dominan terhadap prestasi karyawan (Y) dibandingkan dengan variabel bebas yang lain. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t hitung yang diperoleh sebesar 2,933 lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2,038 atau tingkat signifikansi sebesar 0,006 lebih kecil dibandingkan α sebesar 0,05 daripada nilai t hitung variabel faktor pemeliharaan sebesar 2,090, variabel faktor motivator sebesar 2,218, dan variabel faktor disiplin berdasarkan perintah sebesar 2,488.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian terhadap Hipotesis ke-1, penelitian ini berhasil membuktikan adanya pengaruh simultan dari variabel pemeliharaan, motivator, disiplin yang timbul dengan sendirinya, dan disiplin berdasarkan perintah terhadap prestasi karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kajian teoritis tentang motivasi dan disiplin kerja karyawan yang mendasari penelitian ini sepenuhnya didukung oleh fakta empiris hasil penelitian.

Variabel pemeliharaan terdiri dari lima indikator, yaitu kondisi kerja, hubungan kerja, keamanan kerja, kehidupan pribadi, dan penggajian. Kondisi kerja meliputi kenyamanan tempat kerja dan fasilitas kerja yang memadai. Hubungan kerja meliputi keakraban antar karyawan dan sikap saling membantu. Keamanan kerja meliputi adanya Jamsostek dan perlindungan terhadap resiko

kerja. Penggajian meliputi kecukupan gaji yang diterima untuk memenuhi kebutuhan pokok dan kebutuhan tambahan. Kehidupan pribadi meliputi kebebasan dalam pelaksanaan waktu ibadah serta kondisi dan penataan ruang kerja. Dari hasil penelitian, dapat dilihat bahwa kondisi kerja, hubungan kerja, keamanan kerja, kehidupan pribadi, dan penggajian sudah berjalan dengan baik dan terus dijaga agar semangat kerja karyawan tidak merosot sehingga berpengaruh pada peningkatan prestasi karyawan.

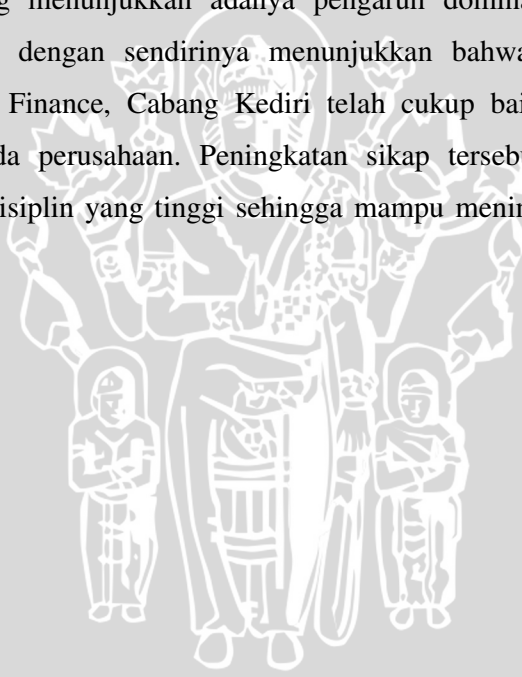
Variabel motivator terdiri dari lima indikator, yaitu prestasi, penghargaan, pekerjaan kreatif dan menantang, tanggung jawab, serta kemajuan dan peningkatan. Prestasi meliputi program peningkatan prestasi karyawan dan penghargaan atas prestasinya. Penghargaan meliputi tingkat pendidikan dan kemampuan non akademik. Pekerjaan kreatif dan menantang meliputi kreativitas karyawan serta keterlibatannya dalam penyelesaian masalah perusahaan. Tanggung jawab meliputi penyelesaian pekerjaan berdasarkan standar dari perusahaan. Kemajuan dan peningkatan meliputi pengembangan karir karyawan dan pemberian kepercayaan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dari hasil penelitian, dapat dilihat bahwa prestasi, penghargaan, pekerjaan kreatif dan menantang, tanggung jawab, serta kemajuan dan peningkatan sudah berjalan dengan baik dan perlu ditingkatkan sehingga semangat kerja dan prestasi karyawan akan meningkat.

Variabel disiplin yang timbul dengan sendirinya mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap prestasi karyawan karena dipengaruhi oleh dua indikator yaitu disiplin pada aturan dan tata tertib yang berlaku serta disiplin pada ketentuan jam kerja. Disiplin pada aturan dan tata tertib yang berlaku meliputi bekerja mengikuti ketentuan yang ditetapkan, merapikan dan menyimpan peralatan kerja esok hari, serta meminta ijin jika meninggalkan kantor pada jam kerja. Disiplin pada ketentuan jam kerja meliputi hadir dan pulang kantor tepat waktu, menuntaskan pekerjaan pada hari itu, serta menyusun dan menyerahkan laporan sesuai waktu yang ditetapkan.

Variabel disiplin berdasarkan perintah memiliki pengaruh pada peningkatan prestasi karyawan. Hal ini dipengaruhi oleh indikator disiplin pada perintah pimpinan atau kantor yang meliputi melaksanakan perintah kantor dari

pimpinan dan member lapora kepada atasan setelah melaksanakan perintah kedinasan.

Berdasarkan pengujian Hipotesis ke-2, hasil analisis mampu membuktikan adanya pengaruh positif signifikan variabel pemeliharaan, motivator, disiplin yang timbul dengan sendirinya, dan disiplin berdasarkan perintah terhadap prestasi karyawan. Dari hasil uji hipotesis secara parsial dapat diketahui bahwa variabel disiplin yang timbul dengan sendirinya (X3) mempunyai pengaruh paling besar dengan nilai t hitung sebesar 2,933. Dengan kata lain, semakin tinggi disiplin yang timbul dengan sendirinya seperti disiplin pada aturan yang berlaku serta jam kerja, maka prestasi karyawan akan semakin meningkat, sebaliknya jika disiplin yang timbul dengan sendirinya rendah, maka prestasi karyawan akan menurun. Hasil pengujian yang menunjukkan adanya pengaruh dominan dari variabel disiplin yang timbul dengan sendirinya menunjukkan bahwa karyawan PT. Federal International Finance, Cabang Kediri telah cukup baik melaksanakan aturan yang ada pada perusahaan. Peningkatan sikap tersebut menyebabkan semangat kerja dan disiplin yang tinggi sehingga mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan.



BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang disajikan pada Bab IV, dari hasil penelitian tentang “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Karyawan” dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Deskripsi pemeliharaan, motivator, disiplin yang timbul dengan sendirinya, disiplin berdasarkan perintah, dan prestasi karyawan adalah sebagai berikut :
 - a. Variabel pemeliharaan yang terdiri dari kondisi kerja, hubungan kerja, keamanan kerja, kehidupan pribadi, dan penggajian dinyatakan sudah baik.
 - b. Variabel motivator yang terdiri dari prestasi, penghargaan, pekerjaan kreatif dan menantang, tanggung jawab, serta kemajuan dan peningkatan dinyatakan sudah baik.
 - c. Variabel disiplin yang timbul dengan sendirinya terdiri dari disiplin pada aturan dan tata tertib yang berlaku serta disiplin pada ketentuan jam kerja dinyatakan sudah baik.
 - d. Variabel disiplin berdasarkan perintah yang terdiri dari disiplin pada perintah pimpinan atau kantor dinyatakan sudah baik.
 - e. Prestasi karyawan yang terdiri dari kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, dan ketepatan waktu dinyatakan sudah baik.
2. Sesuai hasil pengujian analisis deskriptif melalui nilai mean masing-masing variabel, dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden pada variabel pemeliharaan, motivator, disiplin yang timbul dengan sendirinya, disiplin berdasarkan perintah, dan prestasi karyawan adalah sudah baik.
3. Terdapat pengaruh signifikansi secara bersama-sama berpengaruh signifikan antara variabel pemeliharaan, motivator, disiplin yang timbul dengan sendirinya, dan disiplin berdasarkan perintah yang ditunjukkan dengan nilai kontribusi terhadap variabel prestasi karyawan sebesar 86%. Adapun sisanya yaitu 14% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini, sehingga hipotesis pertama diterima.

4. Hasil uji t terhadap empat variabel bebas di atas, menunjukkan bahwa secara parsial variabel pemeliharaan, motivator, disiplin yang timbul dengan sendirinya, dan disiplin berdasarkan perintah berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima.
5. Sesuai hasil pengujian dari analisis regresi linier berganda secara parsial dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel prestasi karyawan adalah variabel disiplin yang timbul dengan sendirinya, jika dibandingkan dengan ketiga variabel lainnya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan bermanfaat bagi perusahaan atau pihak lain yang berkepentingan. Adapun saran yang diberikan diantaranya :

1. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini mampu menunjukkan adanya pengaruh simultan dari variabel pemeliharaan, motivator, disiplin yang timbul dengan sendirinya, dan disiplin berdasarkan perintah terhadap prestasi karyawan. Hal ini juga diperkuat dengan hasil perhitungan melalui uji F yang diperoleh nilai F hitung sebesar 56,213. Temuan ini menunjukkan bahwa penelitian selanjutnya perlu dikembangkan dengan menambahkan beberapa variabel independen yang diduga mampu menjadi penjelas terhadap prestasi karyawan.
2. Berdasarkan hasil pengujian terhadap Hipotesis ke-1, penelitian ini berhasil membuktikan adanya pengaruh simultan dari variabel pemeliharaan, motivator, disiplin yang timbul dengan sendirinya, dan disiplin berdasarkan perintah terhadap prestasi karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kajian teoritis tentang motivasi kerja karyawan yang mendasari penelitian ini sepenuhnya didukung oleh fakta empiris hasil penelitian.
3. Berdasarkan pengujian secara parsial, hasil analisis mampu membuktikan adanya pengaruh positif signifikan variabel pemeliharaan, motivator, disiplin yang timbul dengan sendirinya, dan disiplin berdasarkan perintah terhadap prestasi karyawan. Namun, dengan mempertimbangkan keterbatasan yang

ada, diharapkan penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan mengembangkan variabel yang digunakan ataupun mengganti lokasi penelitian agar dapat digunakan sebagai pembanding hasil penelitian ini.

4. Hasil pengujian yang menunjukkan adanya pengaruh dominan dari variabel disiplin yang timbul dengan sendirinya menunjukkan bahwa karyawan PT. Federal International Finance, Cabang Kediri telah cukup baik melaksanakan aturan yang ada pada perusahaan. Peningkatan sikap tersebut menyebabkan semangat kerja dan disiplin yang tinggi sehingga mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan.

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Dharma, A. 1991. *Manajemen Prestasi kerja*. Jakarta : CV. Rajawali
- Gibson. 1996. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses. Terjemahan Djarkasi*. Jakarta : Erlangga
- Handoko, T. Hani. 1987. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Hariandja, M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Grasindo.
- Hasibuan, Malayu. 2007, 2002, 2001, 1991. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Manullang, Drs. M., Marihot Manullang S.E. M.M. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta. BPFE.
- Martoyo, Susilo. 1986. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Moekijat, Drs. 1987. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung. Alumni.
- Nitisemito, Alex. 1986. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Ghalia.
- Purwodarminto. 1991. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : CV. Raja Wali.
- Ranupandojo, Heidrachman dan Suad Husnan. 1986. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta. BPFE.
- Rao, T.V. 1996. *Penilaian Prestasi Kerja*. Diterjemahkan oleh L. Mulyana Jakarta. PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Singarimbun, M.E.S. 1989. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta. LPES.
- Siswanto, Bedjo. 1989. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung. Sinar Baru
- Sugiyono. 1999, 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung. Alfabeta.
- Sukarna. 1992. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung. Mandar Maju
- Sulistiyani, Teguh, Ambar, dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu.

KUESIONER

Identitas Peneliti

Nama : IKA KURNIA PALUPI
NIM : 0510323081
Jurusan : ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRESTASI KARYAWAN

Dengan hormat peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i selaku karyawan PT. FIF Cabang Kediri untuk mengisi kuesioner ini dengan sebenar-benarnya. Kuesioner ini hanya digunakan sebagai alat untuk menyelesaikan penelitian yang dilakukan dalam rangka memperoleh gelar kesarjanaan strata satu (S1) di Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Jawaban yang telah Bapak/Ibu/Saudara/i berikan akan dijamin kerahasiaannya.

Akhirnya atas bantuan dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu/Saudara/i, peneliti mengucapkan banyak terima kasih.

A. Identitas Responden

1. Jenis kelamin : Laki-laki/perempuan
2. Usia : tahun
3. Pendidikan terakhir :
4. Masa kerja : tahun
5. Jabatan :

B. Petunjuk pengisian

Berilah tanda silang (X) pada setiap jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i anggap paling tepat.

C. Daftar Pertanyaan**I. Faktor Pemeliharaan****a. Kondisi Kerja**

1. Kenyamanan tempat dan lingkungan kerja pada perusahaan
 1. Sangat nyaman
 2. Nyaman
 3. Cukup
 4. Kurang
 5. Sangat Kurang
2. Fasilitas kerja yang ada
 1. Sangat memadai
 2. Memadai
 3. Cukup
 4. Kurang
 5. Sangat Kurang

b. Hubungan Kerja

1. Keakraban antar karyawan
 1. Sangat akrab
 2. Akrab
 3. Cukup
 4. Kurang
 5. Sangat Kurang
2. Tingkat kepedulian karyawan untuk saling membantu
 1. Sangat peduli
 2. Peduli
 3. Cukup
 4. Tidak peduli
 5. Sangat Tidak Peduli

c. Keamanan Kerja

1. Jaminan terhadap keamanan dan kesejahteraan kerja karyawan (Jamsostek)
 1. Sangat terjamin
 2. Terjamin
 3. Cukup
 4. Kurang
 5. Sangat kurang
2. Jaminan perlindungan terhadap resiko kerja karyawan
 1. Sangat terjamin
 2. Terjamin
 3. Cukup
 4. Kurang
 5. Sangat kurang

d. Kehidupan Pribadi

1. Kebebasan waktu untuk melaksanakan ibadahnya masing-masing
 1. Sangat bebas
 2. Bebas
 3. Cukup
 4. Kurang
 5. Sangat kurang
2. Kebebasan dalam penataan ruang kerja pribadi
 1. Sangat bebas
 2. Bebas
 3. Cukup
 4. Kurang
 5. Sangat kurang

e. Penggajian

1. Kecukupan gaji untuk memenuhi kebutuhan pokok
 1. Sangat cukup
 2. Cukup
 3. Sebanding
 4. Tidak cukup
 5. Sangat tidak cukup
2. Kecukupan gaji untuk memenuhi kebutuhan tambahan
 1. Sangat cukup
 2. Cukup
 3. Sebanding
 4. Tidak cukup
 5. Sangat tidak cukup

II. Faktor Motivator**a. Prestasi**

1. Tersedianya program guna meningkatkan prestasi karyawan
 1. Sangat tersedia
 2. Tersedia
 3. Cukup
 4. Tidak tersedia
 5. Sangat tidak tersedia
2. Penghargaan atas prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan
 1. Sangat dihargai
 2. Dihargai
 3. Cukup
 4. Tidak dihargai
 5. Sangat tidak dihargai

b. Penghargaan

1. Penghargaan terhadap tingkat pendidikan karyawan
 1. Sangat dihargai
 2. Dihargai
 3. Cukup
 4. Tidak dihargai
 5. Sangat tidak dihargai
2. Penghargaan terhadap kemampuan non akademik
 1. Sangat dihargai
 2. Dihargai
 3. Cukup
 4. Tidak dihargai
 5. Sangat tidak dihargai

c. Pekerjaan Kreatif dan Menantang

1. Pemberian kebebasan dalam mengembangkan kreativitas karyawan
 1. Sangat bebas
 2. Bebas
 3. Cukup
 4. Tidak bebas
 5. Sangat tidak bebas
2. Frekuensi keterlibatan karyawan dalam menyelesaikan masalah perusahaan
 1. Sangat sering
 2. Sering
 3. Cukup
 4. Tidak sering
 5. Sangat tidak sering

d. Tanggung jawab

1. Tingkat tanggung jawab karyawan pada pekerjaannya masing-masing
 1. Sangat besar
 2. Besar
 3. Cukup
 4. Kurang
 5. Sangat kurang
2. Penyelesaian pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan
 1. Sangat baik
 2. Baik
 3. Cukup
 4. Kurang
 5. Sangat kurang

e. Kemajuan dan Peningkatan

1. Pengembangan karier karyawan
 1. Sangat besar
 2. Besar
 3. Cukup
 4. Kurang
 5. Sangat kurang
2. Pemberian kepercayaan pada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya
 1. Sangat besar
 2. Besar
 3. Cukup
 4. Kurang
 5. Sangat kurang

III. Disiplin yang Timbul Dengan Sendirinya**a. Disiplin pada Aturan dan Tata Tertib yang Berlaku**

1. Bekerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan
 1. Sangat sering
 2. Sering
 3. Cukup
 4. Jarang
 5. Sangat Jarang
2. Merapikan dan menyimpan peralatan untuk persiapan kerja esok hari
 1. Sangat sering
 2. Sering
 3. Cukup
 4. Jarang
 5. Sangat Jarang
3. Meninggalkan pesan dan meminta ijin jika meninggalkan kantor pada jam kerja
 1. Sangat sering
 2. Sering
 3. Cukup
 4. Jarang
 5. Sangat Jarang

b. Disiplin pada Ketentuan Jam Kerja

1. Hadir dan pulang kantor tepat waktu
 1. Sangat sering
 2. Sering
 3. Cukup
 4. Jarang
 5. Sangat Jarang

2. Penyelesaian pekerjaan kantor pada hari itu juga tanpa menunda waktu
 1. Sangat sering
 2. Sering
 3. Cukup
 4. Jarang
 5. Sangat Jarang
3. Menyusun dan menyerahkan laporan sesuai waktu yang ditentukan
 1. Sangat sering
 2. Sering
 3. Cukup
 4. Jarang
 5. Sangat Jarang

IV. Disiplin Berdasarkan Perintah

Disiplin pada Perintah Pimpinan atau Kantor

1. Melaksanakan perintah kantor dari pimpinan/perusahaan
 1. Sangat sering
 2. Sering
 3. Cukup
 4. Jarang
 5. Sangat Jarang
2. Memberi laporan kepada atasan setelah melaksanakan perintah kedinasan
 1. Sangat sering
 2. Sering
 3. Cukup
 4. Jarang
 5. Sangat Jarang

V. Prestasi Kerja Pegawai

a. Kuantitas hasil kerja

1. Perbandingan hasil kerja yang dicapai dengan standar yang ditetapkan
 1. Sangat Sesuai
 2. Sesuai
 3. Cukup
 4. Tidak Sesuai
 5. Sangat tidak sesuai
2. Perbandingan kuantitas hasil kerja yang dihasilkan dengan rekan sekerja
 1. Sangat Sesuai
 2. Sesuai
 3. Cukup
 4. Tidak Sesuai
 5. Sangat tidak sesuai

b. Kualitas hasil Kerja

1. Mutu hasil kerja yang dicapai sesuai dengan standar yang ditetapkan
 1. Sangat Sesuai
 2. Sesuai
 3. Cukup
 4. Tidak Sesuai
 5. Sangat tidak sesuai
2. Perbandingan kualitas hasil kerja yang dihasilkan dengan rekan kerja
 1. Sangat Sesuai
 2. Sesuai
 3. Cukup
 4. Tidak Sesuai
 5. Sangat tidak sesuai

c. Ketepatan waktu

1. Perbandingan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan yang dicapai dengan standar yang ditetapkan perusahaan
 1. Sangat tepat waktu
 2. Tepat waktu
 3. Cukup
 4. Terlambat
 5. Sangat terlambat
2. Perbandingan ketepatan waktu kerja yang dicapai dengan rekan kerja
 1. Sangat tepat waktu
 2. Tepat waktu
 3. Cukup
 4. Terlambat
 5. Sangat terlambat

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2	X3.1	
1	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	33	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	36	4
2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	34	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	37	4
3	4	5	3	4	5	5	4	3	4	4	41	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42	4	
4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	43	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37	4
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42	5
6	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31	2
7	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	38	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	34	4
8	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	28	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	35	3
9	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	37	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	36	3
10	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	43	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42	3
11	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	34	4
12	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	46	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	44	4
13	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	35	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	40	4
14	5	5	4	4	4	5	5	3	4	4	43	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	39	4
15	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31	3
16	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	46	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48	5
17	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	46	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	46	5
18	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
19	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	42	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	4
20	3	4	4	3	5	4	4	3	3	2	35	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	34	3
21	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31	4
22	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	33	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	32	3
23	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	34	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38	4
24	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	36	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37	4
25	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	32	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	33	4
26	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	28	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	33	3
27	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	28	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	35	3
28	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	36	3

29	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	35	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	35	3
30	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	37	3
32	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48	4
33	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	34	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32	3
34	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	36	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	34	4
35	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32	3
36	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	34	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32	3
37	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32	4



Correlations

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1
X1.1	Pearson Correlation	1.000	.750**	.560**	.590**	.474**	.554**	.402*	.414*	.416*	.507**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000	.003	.000	.014	.011	.010	.001	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.2	Pearson Correlation	.750**	1.000	.559**	.542**	.583**	.571**	.463**	.220	.386*	.387*	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.001	.000	.000	.004	.190	.018	.018	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.3	Pearson Correlation	.560**	.559**	1.000	.695**	.481**	.463**	.554**	.615**	.344*	.432**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000	.003	.004	.000	.000	.037	.008	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.4	Pearson Correlation	.590**	.542**	.695**	1.000	.633**	.613**	.586**	.636**	.427**	.443**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.	.000	.000	.000	.000	.008	.006	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.5	Pearson Correlation	.474**	.583**	.481**	.633**	1.000	.738**	.550**	.472**	.309	.259	.744**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.003	.000	.	.000	.000	.003	.063	.121	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.6	Pearson Correlation	.554**	.571**	.463**	.613**	.738**	1.000	.582**	.537**	.263	.297	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000	.000	.	.000	.001	.116	.074	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.7	Pearson Correlation	.402*	.463**	.554**	.586**	.550**	.582**	1.000	.543**	.459**	.374*	.747**
	Sig. (2-tailed)	.014	.004	.000	.000	.000	.000	.	.001	.004	.023	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.8	Pearson Correlation	.414*	.220	.615**	.636**	.472**	.537**	.543**	1.000	.451**	.357*	.698**
	Sig. (2-tailed)	.011	.190	.000	.000	.003	.001	.001	.	.005	.030	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.9	Pearson Correlation	.416*	.386*	.344*	.427**	.309	.263	.459**	.451**	1.000	.815**	.662**
	Sig. (2-tailed)	.010	.018	.037	.008	.063	.116	.004	.005	.	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.10	Pearson Correlation	.507**	.387*	.432**	.443**	.259	.297	.374*	.357*	.815**	1.000	.667**
	Sig. (2-tailed)	.001	.018	.008	.006	.121	.074	.023	.030	.000	.	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X1	Pearson Correlation	.768**	.743**	.768**	.832**	.744**	.760**	.747**	.698**	.662**	.667**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

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

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

Correlations

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2
X2.1	Pearson Correlation	1.000	.831**	.434**	.509**	.660**	.596**	.519**	.545**	.622**	.514**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.007	.001	.000	.000	.001	.000	.000	.001	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.2	Pearson Correlation	.831**	1.000	.224	.389*	.709**	.590**	.540**	.576**	.689**	.540**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.183	.017	.000	.000	.001	.000	.000	.001	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.3	Pearson Correlation	.434**	.224	1.000	.758**	.391*	.195	.165	.044	.338*	.135	.468**
	Sig. (2-tailed)	.007	.183	.	.000	.017	.248	.328	.794	.040	.425	.003
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.4	Pearson Correlation	.509**	.389*	.758**	1.000	.345*	.186	.277	.168	.464**	.097	.540**
	Sig. (2-tailed)	.001	.017	.000	.	.036	.271	.097	.320	.004	.566	.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.5	Pearson Correlation	.660**	.709**	.391*	.345*	1.000	.730**	.541**	.518**	.582**	.675**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.017	.036	.	.000	.001	.001	.000	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.6	Pearson Correlation	.596**	.590**	.195	.186	.730**	1.000	.594**	.440**	.542**	.665**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.248	.271	.000	.	.000	.006	.001	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.7	Pearson Correlation	.519**	.540**	.165	.277	.541**	.594**	1.000	.782**	.502**	.434**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.328	.097	.001	.000	.	.000	.002	.007	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.8	Pearson Correlation	.545**	.576**	.044	.168	.518**	.440**	.782**	1.000	.531**	.477**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.794	.320	.001	.006	.000	.	.001	.003	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.9	Pearson Correlation	.622**	.689**	.338*	.464**	.582**	.542**	.502**	.531**	1.000	.690**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.040	.004	.000	.001	.002	.001	.	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.10	Pearson Correlation	.514**	.540**	.135	.097	.675**	.665**	.434**	.477**	.690**	1.000	.730**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.425	.566	.000	.000	.007	.003	.000	.	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2	Pearson Correlation	.846**	.836**	.468**	.540**	.847**	.770**	.742**	.710**	.818**	.730**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

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

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

Correlations

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3
X3.1	Pearson Correlation	1.000	.639**	.577**	.553**	.545**	.571**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
X3.2	Pearson Correlation	.639**	1.000	.750**	.484**	.500**	.584**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.002	.002	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
X3.3	Pearson Correlation	.577**	.750**	1.000	.678**	.546**	.559**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
X3.4	Pearson Correlation	.553**	.484**	.678**	1.000	.639**	.649**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.	.000	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
X3.5	Pearson Correlation	.545**	.500**	.546**	.639**	1.000	.791**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
X3.6	Pearson Correlation	.571**	.584**	.559**	.649**	.791**	1.000	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
X3	Pearson Correlation	.786**	.811**	.855**	.824**	.800**	.831**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	37	37	37	37	37	37	37

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

Correlations

Correlations

		X4.1	X4.2	X4
X4.1	Pearson Correlation	1.000	.796**	.946**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000
	N	37	37	37
X4.2	Pearson Correlation	.796**	1.000	.949**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000
	N	37	37	37
X4	Pearson Correlation	.946**	.949**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.
	N	37	37	37

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

Correlations

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y
Y1	Pearson Correlation	1.000	.612**	.629**	.497**	.450**	.539**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.002	.005	.001	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
Y2	Pearson Correlation	.612**	1.000	.470**	.575**	.367*	.536**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.003	.000	.025	.001	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
Y3	Pearson Correlation	.629**	.470**	1.000	.473**	.429**	.548**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.	.003	.008	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
Y4	Pearson Correlation	.497**	.575**	.473**	1.000	.318	.490**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.003	.	.055	.002	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
Y5	Pearson Correlation	.450**	.367*	.429**	.318	1.000	.598**	.687**
	Sig. (2-tailed)	.005	.025	.008	.055	.	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
Y6	Pearson Correlation	.539**	.536**	.548**	.490**	.598**	1.000	.817**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.002	.000	.	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
Y	Pearson Correlation	.813**	.785**	.767**	.717**	.687**	.817**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	37	37	37	37	37	37	37

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

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

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X1.1	3.7027	.7018	37.0
2.	X1.2	3.8649	.7134	37.0
3.	X1.3	3.8108	.7007	37.0
4.	X1.4	3.7838	.7124	37.0
5.	X1.5	3.9730	.7260	37.0
6.	X1.6	3.9189	.7218	37.0
7.	X1.7	3.7838	.7504	37.0
8.	X1.8	3.4865	.6065	37.0
9.	X1.9	3.5676	.6888	37.0
10.	X1.10	3.3784	.7941	37.0

Reliability Coefficients

N of Cases = 37.0 N of Items = 10

Alpha = .9068

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X2.1	3.5676	.6472	37.0
2.	X2.2	3.6486	.5877	37.0
3.	X2.3	3.5676	.5022	37.0
4.	X2.4	3.6486	.5383	37.0
5.	X2.5	3.7568	.7229	37.0
6.	X2.6	3.6486	.6756	37.0
7.	X2.7	3.8108	.6599	37.0
8.	X2.8	3.7838	.6723	37.0
9.	X2.9	3.6486	.7156	37.0
10.	X2.10	3.7838	.6296	37.0

Reliability Coefficients

N of Cases = 37.0 N of Items = 10

Alpha = .9066

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X3.1	3.6486	.6756	37.0
2.	X3.2	3.4054	.7249	37.0
3.	X3.3	3.2973	.8454	37.0
4.	X3.4	3.5946	.7979	37.0
5.	X3.5	3.5405	.6053	37.0
6.	X3.6	3.5405	.6496	37.0

Reliability Coefficients

N of Cases = 37.0 N of Items = 6

Alpha = .8983

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X4.1	3.8378	.7998	37.0
2.	X4.2	3.6486	.8238	37.0

Reliability Coefficients

N of Cases = 37.0 N of Items = 2

Alpha = .8865



Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	Y1	3.6486	.5877	37.0
2.	Y2	3.5676	.6472	37.0
3.	Y3	3.5676	.5548	37.0
4.	Y4	3.4865	.5067	37.0
5.	Y5	3.4865	.5588	37.0
6.	Y6	3.5676	.6472	37.0

Reliability Coefficients

N of Cases = 37.0 N of Items = 6

Alpha = .8579



Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X4, ^a X3, X1, X2	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.936 ^a	.875	.860	1.01

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X1, X2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	227.703	4	56.926	56.213	.000 ^a
	Residual	32.406	32	1.013		
	Total	260.108	36			

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	2.984	1.457		2.047	.049			
	X1	.120	.057	.235	2.090	.045	.837	.347	.130
	X2	.149	.070	.260	2.128	.041	.859	.352	.133
	X3	.226	.077	.296	2.933	.006	.785	.460	.183
	X4	.487	.196	.279	2.488	.018	.800	.403	.155

a. Dependent Variable: Y

Frequency Table

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.7	2.7	2.7
3	13	35.1	35.1	37.8
4	19	51.4	51.4	89.2
5	4	10.8	10.8	100.0
Total	37	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	12	32.4	32.4	32.4
4	18	48.6	48.6	81.1
5	7	18.9	18.9	100.0
Total	37	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	13	35.1	35.1	35.1
4	18	48.6	48.6	83.8
5	6	16.2	16.2	100.0
Total	37	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	14	37.8	37.8	37.8
4	17	45.9	45.9	83.8
5	6	16.2	16.2	100.0
Total	37	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	10	27.0	27.0	27.0
4	18	48.6	48.6	75.7
5	9	24.3	24.3	100.0
Total	37	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	29.7	29.7	29.7
	4	18	48.6	48.6	78.4
	5	8	21.6	21.6	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	40.5	40.5	40.5
	4	15	40.5	40.5	81.1
	5	7	18.9	18.9	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	21	56.8	56.8	56.8
	4	14	37.8	37.8	94.6
	5	2	5.4	5.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	8.1	8.1	8.1
	3	11	29.7	29.7	37.8
	4	22	59.5	59.5	97.3
	5	1	2.7	2.7	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	16.2	16.2	16.2
	3	12	32.4	32.4	48.6
	4	18	48.6	48.6	97.3
	5	1	2.7	2.7	100.0
	Total	37	100.0	100.0	



X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	19	51.4	51.4	51.4
	4	15	40.5	40.5	91.9
	5	3	8.1	8.1	100.0
Total		37	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	40.5	40.5	40.5
	4	20	54.1	54.1	94.6
	5	2	5.4	5.4	100.0
Total		37	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	43.2	43.2	43.2
	4	21	56.8	56.8	100.0
Total		37	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	37.8	37.8	37.8
	4	22	59.5	59.5	97.3
	5	1	2.7	2.7	100.0
Total		37	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	40.5	40.5	40.5
	4	16	43.2	43.2	83.8
	5	6	16.2	16.2	100.0
Total		37	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	45.9	45.9	45.9
	4	16	43.2	43.2	89.2
	5	4	10.8	10.8	100.0
Total		37	100.0	100.0	



X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	32.4	32.4	32.4
	4	20	54.1	54.1	86.5
	5	5	13.5	13.5	100.0
Total		37	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	35.1	35.1	35.1
	4	19	51.4	51.4	86.5
	5	5	13.5	13.5	100.0
Total		37	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	18	48.6	48.6	48.6
	4	14	37.8	37.8	86.5
	5	5	13.5	13.5	100.0
Total		37	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	32.4	32.4	32.4
	4	21	56.8	56.8	89.2
	5	4	10.8	10.8	100.0
Total		37	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.7	2.7	2.7
	3	14	37.8	37.8	40.5
	4	19	51.4	51.4	91.9
	5	3	8.1	8.1	100.0
Total		37	100.0	100.0	



X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	10.8	10.8	10.8
	3	15	40.5	40.5	51.4
	4	17	45.9	45.9	97.3
	5	1	2.7	2.7	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	18.9	18.9	18.9
	3	14	37.8	37.8	56.8
	4	14	37.8	37.8	94.6
	5	2	5.4	5.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.4	5.4	5.4
	3	16	43.2	43.2	48.6
	4	14	37.8	37.8	86.5
	5	5	13.5	13.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	19	51.4	51.4	51.4
	4	16	43.2	43.2	94.6
	5	2	5.4	5.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	20	54.1	54.1	54.1
	4	14	37.8	37.8	91.9
	5	3	8.1	8.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	



X4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	40.5	40.5	40.5
	4	13	35.1	35.1	75.7
	5	9	24.3	24.3	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.7	2.7	2.7
	3	18	48.6	48.6	51.4
	4	11	29.7	29.7	81.1
	5	7	18.9	18.9	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	40.5	40.5	40.5
	4	20	54.1	54.1	94.6
	5	2	5.4	5.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	19	51.4	51.4	51.4
	4	15	40.5	40.5	91.9
	5	3	8.1	8.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	45.9	45.9	45.9
	4	19	51.4	51.4	97.3
	5	1	2.7	2.7	100.0
	Total	37	100.0	100.0	



Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	19	51.4	51.4	51.4
	4	18	48.6	48.6	100.0
Total		37	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	20	54.1	54.1	54.1
	4	16	43.2	43.2	97.3
	5	1	2.7	2.7	100.0
Total		37	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	19	51.4	51.4	51.4
	4	15	40.5	40.5	91.9
	5	3	8.1	8.1	100.0
Total		37	100.0	100.0	



CURRICULUM VITAE

Nama : Ika Kurnia Palupi
NIM : 0510323081
Tempat dan tanggal lahir : Madiun, 11 September 1986
Pendidikan :
1. SDN Banjaran IV Kota Kediri Masuk tahun 1993 Tamat tahun 1999
2. SMPN 1 Kota Kediri Masuk tahun 1999 Tamat tahun 2002
3. SMAN 3 Kota Kediri Masuk tahun 2002 Tamat tahun 2005
Publikasi atau Karya Ilmiah : -

