

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
BANK TABUNGAN NEGARA YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh:
BTARA PUTRA RIYANTO
12808141043

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2016**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
BANK TABUNGAN NEGARA YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh:
BTARA PUTRA RIYANTO
12808141043

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2016**

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
BANK TABUNGAN NEGARA YOGYAKARTA**



Oleh:

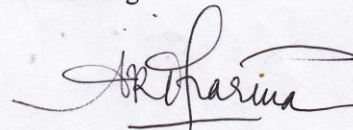
BTARA PUTRA RIYANTO

12808141043

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk diujikan dan dipertahankan
di depan Tim Penguji Tugas Akhir Skripsi Jurusan Manajemen,
Fakultas Ekonomi,

Universitas Negeri Yogyakarta

Yogyakarta, 19 September 2016
Pembimbing



Arum Darmawati, S.E., M.M
NIP. 19800405 200501 2 002

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BANK TABUNGAN NEGARA YOGYAKARTA” yang disusun oleh Btara Putra Riyanto dengan NIM 12808141043 ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada 25 Oktober 2016 dan telah dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI			
Nama	Kedudukan	Tanda Tangan	Tanggal
M. Lies Endarwati, S.E., M.Si NIP. 19610711 198812 2 001	Ketua Penguji		11-11-2016
Arum Darmawati, S.E., M.M. NIP. 19800405 200501 2 002	Sekretaris		14-11-2016
Prof. Dr. Nahiyah Jaidi Faraz, M.Pd. NIP. 19520108 197803 2 001	Penguji Utama		03-11-2016

Yogyakarta, 17 November 2016

Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta

Dekan



Dr. Sugiharseno, M.Si

NIP. 19550628 198303 1 002

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Btara Putra Riyanto

NIM : 12808141043

Program Studi : Manajemen

Judul Tugas Akhir : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN BANK TABUNGAN NEGARA
YOGYAKARTA

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Yogyakarta, 17 September 2016

Penulis,



Btara Putra Riyanto

NIM. 12808141043

MOTTO

“Pendidikan merupakan perlengkapan paling baik untuk hari tua”

(Aristoteles)

“Hanya kebodohan meremehkan pendidikan”

(P. Syrus)

“Orang-orang yang sukses telah belajar membuat diri mereka melakukan hal yang harus dikerjakan ketika memang hal itu harus dikerjakan, entah mereka menyukai atau tidak”

(Aldus Huxley)

PERSEMBAHAN

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT, karya sederhana ini penulis persembahkan kepada:

1. Bapak Riyanto Joko Santoso dan Ibu Dra. Sri Mulyani, orang tua yang senantiasa mengiringi penulis dalam doa, kasih sayang, bimbingan serta dorongan semangat dan motivasi yang tiada henti.
2. Kakek Wijotoprojo dan Nenek Anie Roestini yang selalu memberi dorongan serta memotivasi tiada henti.
3. Kakak dan adik yang selalu memberi semangat, perhatian, dan kasih sayang.
4. Kartika Candra Kusuma sahabat hidup yang tiada henti selalu memotivasi membantu dalam menyelesaikan skripsi.
5. Almamaterku, Universitas Negeri Yogyakarta.

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BANK TABUNGAN NEGARA

Oleh:
Btara Putra Riyanto
12808141043

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta, (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta, dan (3) pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan BTN Yogyakarta yang berjumlah 160 karyawan. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan koefisien beta (β) sebesar 0,302 dan $p=0,000$; dengan kontribusi (ΔR^2) sebesar 7,1%; (2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan koefisien beta sebesar (β) 0,349 dan $p=0,000$; dengan kontribusi (ΔR^2) sebesar 10,7%; dan (3) motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien beta (β) sebesar pada variabel motivasi kerja sebesar 0,219 dan $p=0,000$; dan koefisien beta (β) pada variabel disiplin kerja sebesar 0,295 dan $p=0,000$. Kontribusi pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja (ΔR^2) sebesar 14,1%.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja

**THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON
THE JOB SATISFACTION OF THE TABUNGAN NEGARA BANK
EMPLOYEES**

By:
Btara Putra Riyanto
12808141043

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) the influence of work motivation on the job satisfaction of the Tabungan Negara Bank employees in Yogyakarta, (2) the influence of work disciplines on the job satisfaction of the Tabungan Negara Bank employees in Yogyakarta, and (3) the influence of work motivation and work disciplines on job satisfaction of the Tabungan Negara Bank employees in Yogyakarta.

This research uses a quantitative approach. The population of this research is the employees of Tabungan Negara Bank in Yogyakarta which has 160 employees. Data were collected by questionnaires that have been tested for the validity and reliability. The data analysis technique used multiple regressions.

The result showed that: (1) work motivation has positive and significant influence on job satisfaction, with beta coefficient equal to $(\beta) 0.302$ and $(p = 0.000)$; and contribution (ΔR^2) equal to 7,1%; (2) work discipline has positive and significant influence on job satisfaction, with beta coefficient equal to $(\beta) 0,349$ and $(p=0,000)$; and contribution (ΔR^2) equal to 10,7%; and (3) work motivation and work discipline has positive and significant influence on job satisfaction of the employees, with beta coefficient equal to (β) on the work motivation variable equal to 0,219 and $(p=0,000)$ and the beta coefficient equal to (β) on work disciplines variable equal to 0,295 and $(p=0,000)$. The influence contributions of work motivation and work disciplines on work satisfaction are (ΔR^2) 0,141 or 14.1%.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, and Work Motivation

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta”.

Selama menyusun skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
4. Muniya Alteza, S.E., M.Si., Pembimbing Akademik Jurusan Manajemen Kelas A 2012.
5. Arum Darmawati, S.E., M.M., Dosen Pembimbing skripsi yang dengan sabar memberikan bimbingan, kritik dan saran, serta arahan yang membangun selama penyusunan Tugas Akhir Skripsi ini.
6. Prof. Dr. Nahiyah Jaidi Faraz, M.Pd., Dosen Narasumber yang telah memberikan masukan selama penyusunan Tugas Akhir Skripsi ini.

7. M. Lies Endarwati, S.E., M.Si., Ketua Penguji yang telah memberikan masukan selama penyusunan Tugas Akhir Skripsi ini.
8. Segenap dosen dan karyawan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
9. Kepala kantor cabang Bank Tabungan Negara Yogyakarta yang telah memberikan izin penelitian untuk keperluan penyusunan Tugas Akhir Skripsi.
10. Teman seperjuangan jurusan Manajemen angkatan 2012 Universitas Negeri Yogyakarta.
11. Serta terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi ini yang tak dapat penulis sebutkan satu persatu, bantuan dari semuanya sungguh berarti.

Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir Skripsi ini belum sempurna, oleh karena itu penulis senantiasa mengharap kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Yogyakarta, 17 September 2016

Penulis,



Btara Putra Riyanto

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Pembatasan Masalah	11
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS	14
A. Kajian Pustaka	14
1. Kepuasan Kerja	14
a. Pengertian Kepuasan Kerja	14
b. Teori Kepuasan Kerja	15
c. Faktor Kepuasan Kerja	17
d. Indikator Kepuasan Kerja	19
2. Motivasi Kerja	21
a. Pengertian Motivasi Kerja	21
b. Indikator Motivasi Kerja	22
c. Efek Motivasi Kerja	25
3. Disiplin Kerja	26
a. Pengertian Disiplin Kerja	26
b. Jenis-jenis Disiplin Kerja	28
c. Macam-macam Disiplin Kerja	29
d. Indikator Disiplin Kerja	30
e. Efek Disiplin Kerja	31
B. Penelitian yang Relevan	32
C. Kerangka Berpikir	33
1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	33

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	34
3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	35
D. Paradigma Penelitian	36
E. Hipotesis Penelitian	37
BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Desain Penelitian	38
B. Tempat dan Waktu Penelitian	38
C. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian	38
1. Variabel Dependen	38
2. Variabel Independen	39
a. Motivasi Kerja	39
b. Disiplin Kerja	39
D. Populasi	40
E. Teknik Pengumpulan Data	40
F. Instrumen Penelitian	41
G. Pengujian Instrumen Penelitian	42
1. Uji Validitas	42
2. Uji Reliabilitas Instrumen	45
H. Teknik Analisis Data	46
1. Analisis Deskriptif	47
2. Pengujian Prasyarat	47
a. Uji Normalitas	47
b. Uji Linearitas	48
c. Uji Multikolinearitas	48
d. Uji Heteroskedastisitas	49
3. Pengujian Hipotesis	49
4. Uji Koefisien Determinasi (ΔR^2)	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
A. Hasil Penelitian	52
1. Analisis Deskriptif	52
a. Karakteristik Responden	53
b. Deskripsi Kategori Variabel	55
2. Uji Prasyarat Analisis	58
a. Uji Normalitas	59
b. Uji Linearitas	59
c. Uji Multikolinearitas	60
d. Uji Heteroskedastisitas	61
3. Pengujian Hipotesis	62
a. Uji Hipotesis I	63
b. Uji Hipotesis II	63
c. Uji Hipotesis III	63
B. Pembahasan	64
1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta	64

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta	67
3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta	69
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	73
A. Simpulan	73
B. Keterbatasan Penelitian	74
C. Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN	80

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Gaji Karyawan Sesuai dengan Golongan	4
2. Faktor yang Diindikasikan Menjadi Penyebab Rendahnya Kepuasan Kerja Karyawan di BTN Yogyakarta	6
3. Data Keterlambatan Karyawan BTN Yogyakarta Tahun 2015 ...	9
4. Kisi-kisi Instrumen Penelitian	41
5. Hasil Uji CFA	43
6. Hasil Validitas Konvergen	44
7. Korelasi <i>Pearson</i> dan AVE	45
8. Hasil Uji Reliabilitas	46
9. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	53
10. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia	54
11. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir	54
12. Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja	56
13. Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja	57
14. Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja	58
15. Hasil Uji Normalitas	59
16. Hasil Uji Linieritas	60
17. Hasil Uji Multikolinieritas	60
18. Hasil Uji Heteroskedastisitas	61
19. Rangkuman Hasil Analisis Regresi	62
20. Ringkasan Hasil Hipotesis	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
1.	Paradigma Penelitian	36

DAFTAR LAMPIRAN

Gambar		Halaman
1.	Kuesioner	81
2.	Data Validitas dan Reliabilitas	86
3.	Data Penelitian	94
4.	Data Karakteristik Responden	102
5.	Data Kategorisasi	106
6.	Hasil Uji Validitas CFA (Tahap 1)	111
7.	Hasil Uji Validitas CFA (Tahap 2)	112
8.	Hasil Uji Reliabilitas	113
9.	Hasil Uji Korelasi <i>Product Moment</i>	114
10.	Hasil Uji Karakteristik Responden	115
11.	Hasil Uji Deskriptif	116
12.	Rumus Perhitungan Kategorisasi	117
13.	Hasil Uji Kategorisasi	119
14.	Hasil Uji Normalitas	120
15.	Hasil Uji Linieritas	121
16.	Hasil Uji Multikolinieritas	122
17.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	123
18.	Hasil Uji Regresi Berganda (1)	124
19.	Hasil Uji Regresi Berganda (2)	126
20.	Surat Keterangan Penelitian	128

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi bisnis atau sebuah perusahaan, karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Adanya sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik dapat memberikan hasil yang optimal bagi sebuah perusahaan. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal. Menurut Hasibuan (2005), sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Kemampuan sumber daya manusia tidak dapat dilihat dari satu sisi saja, namun harus mencakup keseluruhan dari daya pikir dan juga fisiknya.

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang bertindak sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan suatu tujuan organisasi. Karyawan dalam hal ini sebagai penunjang tercapainya tujuan organisasi yang memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan tentunya memengaruhi sikap terhadap pekerjaan yang dilimpahkan atau dibebankan.

Sikap karyawan terhadap pekerjaan tersebut dikenal dengan istilah kepuasan kerja yang ditimbulkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, dan kebutuhan.

Peranan lembaga perbankan yang strategis dalam mencapai tujuan pembangunan nasional mengakibatkan perlu adanya penggunaan dan pengawasan yang efektif, sehat, wajar, dan mampu melindungi secara baik dana masyarakat yang dititipkan kepadanya, serta mampu menyalurkan dana masyarakat tersebut dibidang yang produktif bagi pencapaian sasaran pembangunan.

Bank Tabungan Negara (BTN) merupakan badan usaha milik negara Indonesia yang berbentuk perseroan terbatas dan bergerak di bidang jasa keuangan perbankan, BTN adalah bank yang mengedepankan usaha dalam sektor Kredit Pemilikan Rumah (KPR). BTN juga menyediakan jasa perkreditan diseluruh Indonesia, selain itu BTN juga menerima simpan pinjam seperti layaknya bank pada umumnya sebagai salah satu bank terbesar di Indonesia, BTN memberikan pelayanan yang baik bagi nasabahnya.

Persaingan di berbagai bidang membuat proses pengelolaan, dan pemeliharaan manajemen organisasi semakin mendapatkan perhatian yang serius dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi untuk menciptakan sebuah sistem manajerial yang tangguh dan mampu mengikuti perkembangan saat ini. Sumber daya manusia yang dalam hal ini karyawan pada sebuah institusi perbankan, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kepuasan kerja yang diinginkan. Dalam

melaksanakan tugas pekerjaannya, karyawan menunjukkan motivasi tertentu sehingga mencapai capaian kerja pada tingkat tertentu

Rasa aman akan suasana kerja yang diberikan oleh pimpinan mampu mendorong karyawan untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan tugasnya baik suasana aman sebelum kerja, saat kerja, maupun setelah kerja. Kondisi kerja yang aman semacam ini, serta didukung rekan kerja yang dapat diajukan untuk bekerja sama dalam berbagai aktifitas merupakan keinginan dari setiap karyawan disuatu perusahaan. Dengan situasi semacam itu diharapkan karyawan dapat bekerja secara maksimal dan senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan orang/tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Menurut Tiffin dalam As'ad (2004: 104) kepuasan kerja dilakukan dengan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Karyawan harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga karyawan tidak akan merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktifitas. Para karyawan akan lebih senang dalam bekerja untuk menyelesaikan tugasnya apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan ketrampilan yang dimilikinya.

Berdasarkan hasil jawaban dari 160 responden dengan memberikan kuesioner terbuka pada divisi diantaranya dari *customer service* dan *accounting* di BTN Yogyakarta pada bulan April 2016, diketahui adanya permasalahan terkait kepuasan karyawan. Hal ini diindikasikan dengan banyaknya karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan bidang yang mereka kuasai.

Selain itu gaji yang diterima karyawan pada golongan 9 dan 10 belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan. Hal itu dikarenakan gaji yang diperoleh tidak sesuai dengan pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran. Hal ini didukung dari hasil wawancara dengan beberapa divisi diantaranya *costumer service, accounting, kliring, teller* dan karyawan pada bagian Pos BTN Prima. Adapun penghasilan perbulan karyawan untuk setiap golongan dapat di jelaskan pada Tabel 1.

Tabel 1. Gaji Karyawan Sesuai dengan Golongan

Golongan	Penghasilan perbulan
9	Rp2.200.000-3.500.000
10	Rp2.500.000-3.500.000
11	Rp3.000.000-6.000.000
12	Rp4.000.000-7.500.000
13	Rp5.000.000-7.500.000
14	Rp5.500.000-7.500.000

Sumber: *Human Resources Development (HRD)* Bank BTN Yogyakarta

Berdasarkan Tabel 1 maka dapat dilihat untuk golongan 9 di bagian *transaction processing* berpenghasilan sebesar Rp2.200.000-3.500.000. Untuk golongan 10 di bagian *teller* berpenghasilan Rp2.500.000-3.500.000. Dengan penghasilan perbulan yang didapat karyawan pada bagian *teller, customer service*, dan *accounting* seperti yang tertera pada Tabel 1, dirasa masih kurang apabila dibandingkan dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan. Untuk golongan 11-12 di bagian *customer service* dengan penghasilan sebesar

Rp3.000.000-7.500.000. Untuk golongan 13-14 di bagian *sub unit head* nama jabatan *asisten manager* dengan penghasilan Rp5.000.000-7.500.000.

Promosi di BTN sudah ada. Namun, karyawan kurang tertarik untuk naik jabatan dikarenakan tingkat pendidikan karyawan masih di bawah standar yang diharapkan perusahaan. Jika karyawan mengikuti promosi jabatan, maka mereka harus melanjutkan pendidikan, sedangkan karyawan sendiri sudah tidak mempunyai waktu luang.

Interaksi dengan rekan kerja yang baik akan memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Namun, di BTN komunikasi antar karyawan kurang berjalan baik dikarenakan masing-masing karyawan sibuk dengan pekerjaannya. Seperti karyawan yang berbeda divisi atau lintas divisi, mereka kurang memiliki keakraban dengan karyawan lain. Hal ini disebabkan tugas dan tanggung jawab yang berbeda.

Menurut Prahartanto (2012), faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah komunikasi, perencanaan, beban kerja, kinerja pegawai, budaya organisasi, pengawasan, koordinasi, motivasi kerja, perilaku pegawai, pengorganisasian, disiplin kerja, prestasi kerja pegawai, gaya kepemimpinan, promosi jabatan, kompensasi. Dari hasil pra-survei yang dilakukan terhadap tiga puluh orang karyawan pada divisi *accounting control unit head*, *customer care unit head* kantor cabang, penagihan di BTN Yogyakarta, dari lima belas (15) faktor, terdapat enam (6) faktor yang dianggap karyawan dapat memengaruhi kepuasan kerja yaitu motivasi kerja, sikap pemimpin, budaya organisasi, kompensasi, beban kerja, dan disiplin kerja. Selanjutnya dari enam

faktor tersebut diperoleh dua hal yang dianggap paling memengaruhi kepuasan kerja yaitu: motivasi kerja dan disiplin kerja.

Berikut adalah tabel hasil pra-survei faktor-faktor yang diindikasikan menjadi penyebab rendahnya kepuasan kerja di BTN Yogyakarta pada bulan Desember 2015.

Tabel 2. Faktor yang Diindikasikan Menjadi Penyebab Rendahnya Kepuasan Kerja Karyawan di BTN Yogyakarta.

NO	Masalah yang Terjadi	Jumlah Responden	Persentase
1	Motivasi kerja	15	50%
2	Sikap pemimpin	3	10%
3	Budaya organisasi	6	20%
4	Kompensasi	13	43,3%
5	Beban kerja	9	30%
6	Disiplin kerja	14	46,6%
Total		60/2=30 orang	

Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 30 karyawan BTN Yogyakarta diketahui bahwa faktor motivasi kerja menempati posisi pertama dengan 15 jawaban (50%). Faktor disiplin kerja diurutan kedua dengan 14 jawaban (46,6%). Faktor kompensasi diurutan ketiga dengan 13 jawaban (43,3%). Faktor beban kerja diurutan keempat dengan 9 jawaban (30%). Faktor budaya organisasi diurutan kelima dengan 6 jawaban (20%). Faktor sikap pemimpin dengan 3 jawaban (10%) diurutan keenam.

Hasil wawancara yang dilakukan kepada karyawan BTN Yogyakarta pada bulan April 2016 menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai BTN

Yogyakarta mempunyai masalah dengan motivasi. Bahkan sebagian pegawai tidak memiliki motivasi yang kuat untuk memperoleh penghargaan atau prestasi. Kurangnya motivasi pada karyawan BTN Yogyakarta membuat banyak karyawan mengerjakan tugasnya tidak tepat waktu, menumpuknya pekerjaan yang ditunda mengakibatkan karyawan tidak dapat mencapai *deadline* yang telah ditentukan. Hal ini memengaruhi tingkat prestasi karyawan dan juga penundaan kenaikan pangkat. Tingkat prestasi karyawan mengalami penurunan dikarenakan setiap karyawan atau individu tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.

Di BTN kesempatan atau promosi sangat sulit didapatkan karena BTN merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Oleh karena itu para pegawai kurang termotivasi untuk mendapatkan kekuasaan atau jabatan yang ada di Bank BTN (*need for power*). Dari wawancara dengan beberapa pegawai pada bulan April, susahny memperoleh jabatan di instansi membuat pegawai kurang bertanggung jawab dan bersemangat dalam bekerja sehingga membuat karyawan BTN Yogyakarta tidak memiliki keinginan bersaing untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, para pegawai diharapkan mempunyai komunikasi dan interaksi yang baik antar sesama pegawai, sehingga akan mempermudah mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya. Namun pada kenyataannya komunikasi dan interaksi karyawan BTN Yogyakarta dapat dikatakan kurang. Beberapa pegawai tidak terlalu akrab dengan pegawai lain seharusnya dibutuhkan interaksi yang baik antar

karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan sibuk dengan pekerjaannya masing-masing sehingga interaksi antar karyawan kurang baik.

Perusahaan berperan dalam mengelola karyawan agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga para karyawan bekerja dengan disiplin dan efektif. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2001: 193). Berbagai aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu perusahaan memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para karyawan dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan/norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan/tulisan, skorsing penurunan posisi bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Hal itu dimaksudkan agar para karyawan bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Bila karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja.

Berdasarkan keterangan dari wawancara terbuka yang dilakukan peneliti kepada Kepala *Human Resource Development* (HRD) bulan April 2016 ternyata diketahui adanya permasalahan terkait rendahnya disiplin karyawan BTN. Adapun keterangan yang didapat antara lain sebagian karyawan masih ada yang belum tepat waktu saat masuk kantor dan meninggalkan meja kerja

sebelum waktu yang telah ditentukan. Data keterlambatan karyawan BTN Yogyakarta per bulan dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Data Keterlambatan karyawan BTN Yogyakarta Tahun 2015

Bulan	Jumlah	Persentase
JULI	8	12,1%
AGUSTUS	9	13,6%
SEPTEMBER	10	15,1%
OKTOBER	10	15,1%
NOVEMBER	14	21,2%
DESEMBER	15	22,7%
TOTAL	66	

Sumber: Kepala *Human Resource Development* BTN Yogyakarta

Tabel 3 memuat informasi mengenai persentase tingkat keterlambatan karyawan BTN Yogyakarta. Persentase keterlambatan karyawan cenderung meningkat pada enam bulan terakhir, ditunjukkan dengan persentase keterlambatan pada bulan Agustus sebesar 13,6% yang mengalami peningkatan dari bulan sebelumnya, untuk bulan September persentase keterlambatan karyawan naik sebesar 1,5% dari bulan Agustus yang semula 13,6% meningkat menjadi 15,1%, untuk bulan November persentase keterlambatan karyawan meningkat menjadi 21,2%, sedangkan pada bulan Desember persentase keterlambatan karyawan meningkat menjadi 22,7%.

Selain banyak karyawan yang kurang bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan karena karyawan masih menunda-nunda pekerjaan hingga waktu *deadline* yang telah ditentukan. Pemanfaatan sarana

yang belum tepat sasaran seperti *hotspot/wifi*, jaringan internet, yang diberikan kepada karyawan untuk mempermudah pekerjaan yang diberikan maupun untuk menginput data ke Bank Indonesia, tetapi banyak karyawan yang menyalahgunakan sarana jaringan internet untuk kepentingan pribadi seperti bermain *game online* dan sosial media pribadi. Hal inilah yang perlu mendapatkan perhatian dari pihak manajerial terutama pimpinan yaitu kepala cabang, agar dapat sedini mungkin mencegah dan berupaya meningkatkan kualitas karyawan yang ada pada BTN Yogyakarta.

Berdasarkan uraian, maka perlu dilakukannya penelitian mengenai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam bentuk skripsi dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BANK TABUNGAN NEGARA YOGYAKARTA”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat diketahui identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kepuasan karyawan masih rendah karena karyawan telah mengorbankan waktu, kesempatan, dan ketrampilan sehingga karyawan merasa kurang di hargai.
2. Masih adanya motivasi kerja yang kurang pada karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta.

3. Sebagian pegawai tidak memiliki motivasi yang kuat untuk memperoleh penghargaan atau prestasi.
4. Masih adanya disiplin kerja yang kurang pada karyawan pada Bank Tabungan Negara Yogyakarta.
5. Beberapa pegawai tidak terlalu akrab dengan pegawai lain.
6. Persentase keterlambatan karyawan cenderung meningkat pada enam bulan terakhir.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, indentifikasi masalah, dan luasnya ruang lingkup penelitian, maka penelitian ini dibatasi pada tiga variabel yang digunakan yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian menggunakan kuesioner yang akan disebarakan kepada karyawan BTN Yogyakarta.

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta?

E. Tujuan Penelitian

Agar penelitian ini jelas, maka tujuan yang dicapai adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta.
3. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis, penelitian ini ditetapkan bisa menambah wawasan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia terutama masalah motivasi kerja dan disiplin kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Instansi / Bank BTN Yogyakarta

Diharapkan dapat memberikan informasi, referensi, dan masukan dalam menyusun atau menentukan kebijakan mengenai manajemen SDM terutama dalam kaitannya dengan motivasi kerja dan disiplin kerja sehingga dapat meningkatkan kepuasam kerja karyawan.

b. Manfaat Bagi karyawan Bank BTN Yogyakarta

Diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah wawasan karyawan, serta juga menjadi masukan karyawan agar dapat meningkatkan disiplin kerja.

c. Manfaat Bagi Pembaca

- 1) Diharapkan dapat menambah wawasan mengenai aspek-aspek manajemen sumber daya manusia.
- 2) Sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang mempunyai keinginan untuk melakukan pengamatan secara mendalam, khususnya pada permasalahan serupa.

d. Manfaat Bagi Peneliti

- 1) Diharapkan dapat mengimplementasikan ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia yang telah diperoleh dan dipelajari selama masa perkuliahan dan memberikan pemahaman lebih terhadap materi yang didapat.
- 2) Menambah dan mengembangkan wawasan peneliti, khususnya dalam hal motivasi kerja dan kompensasi dengan cara membandingkan teori yang diperoleh dengan kenyataan atau kondisi yang sebenarnya terjadi di lapangan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai/karyawan. Kepuasan kerja menurut Martoyo (1992: 115), pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, seseorang akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang dihadapi. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap tenaga kerja/pegawai secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan.

Jewell & Siegell dalam Idrus (2006: 96) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Lebih lanjut diungkap bahwa karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dibandingkan yang tidak. Menurut

Handoko (2000: 193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Blum dalam As'ad (1995: 104) kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja.

b. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yulk (As'ad, 1995: 105), pada dasarnya teori-teori tentang kepuasan kerja yang lazim dikenal ada tiga macam yaitu:

1) Discrepancy Theory

Discrepancy theory yang dipelopori oleh Porter menjelaskan bahwa kepuasan kerja seseorang diukur dengan menghitung selisih apa yang seharusnya diinginkan dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudian Locke menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung pada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan apa yang menurut persepsinya telah diperoleh melalui pekerjaannya. Orang akan puas apabila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat “*discrepancy*”, tetapi merupakan *discrepancy* positif. Sebaliknya, semakin jauh dari kenyataan yang dirasakan itu di bawah standar

minimum sehingga menjadi *discrepancy* negatif, maka makin besar pula ketidakpuasan terhadap pekerjaannya.

2) *Equity Theory*

Equity theory dikembangkan oleh Adams tahun 1963. Dalam *equity theory*, kepuasan kerja seseorang tergantung apakah ia merasakan keadilan atau tidak atas situasi. Perasaan keadilan atau ketidakadilan atas suatu situasi diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain.

Menurut Wexley dan Yulk dalam As'ad (1995: 105), teori elemen-elemen dari *equity* ada tiga yaitu:

- a) *Input* adalah sesuatu yang berharga yang dirasakan pegawai sebagai sumbangan terhadap pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman kerja, dan kecakapan.
- b) *Out Comes* adalah sesuatu yang berharga yang dirasakan pegawai sebagai hasil dari pekerjaannya, seperti gaji, status, simbol, dan penghargaan.
- c) *Comparison Person* adalah dengan membandingkan *input*, *out comes* terhadap orang lain. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Akan tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang dan merugikan, akan menimbulkan ketidakpuasan. Kelemahan dari teori ini adalah kenyataan bahwa kepuasan kerja seseorang juga

ditentukan oleh *individual differences* (misalnya pada waktu orang melamar kerja apabila ditanya tentang besarnya upah/ gaji yang diinginkan. Selain itu, menurut Locke tidak liniernya hubungan antara besarnya kompensasi dengan tingkat kepuasan lebih banyak bertentangan dengan kenyataan (As'ad, 1995: 105).

3) *Two Factor Theory*

Menurut *two factor theory*, kepuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel kontinyu. Herzberg membagi situasi yang memengaruhi perasaan seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfiers* atau motivator yang terdiri dari prestasi pengakuan, tanggungjawab. Kedua yaitu kelompok sebagai sumber ketidakpuasan atau *dissatisfiers* yang terdiri dari prosedur kerja, upah atau gaji, hubungan antar pegawai. Menurut Herzberg, perbaikan terhadap kondisi dalam kelompok *dissatisfies* ini akan mengurangi ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan kerja karena bukan merupakan sumber kepuasan kerja.

c. **Faktor Kepuasan Kerja**

Menurut Gilmer dalam As'ad (1991: 114), faktor kepuasan kerja antara lain: maju, yaitu ada atau tidak adanya kesempatan dari

perusahaan. Kesempatan untuk usaha untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

- 1) Kesempatan untuk maju. Ada atau tidaknya kesempatan dari perusahaan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- 2) Keamanan kerja. Keadaan yang aman akan sangat memengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.
- 3) Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya. Jika gaji diberikan secara adil didasarkan pada tingkat keterampilan, tuntutan pekerjaan, serta standar gaji untuk pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.
- 4) Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini menentukan kepuasan kerja karyawan .
- 5) Pengawasan (supervisi). Bagi karyawan, *supervisor* adalah seseorang yang diposisikan atau dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasan. Supervisi yang baik dapat berakibat absensi dan *turnover*.
- 6) Faktor intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sulit dan mudahnya serta kebanggan atas tugas, akan meningkatkan ataupun mengurangi kepuasan kerja.

- 7) Kondisi kerja. Kondisi kerja adalah keadaan dari lingkungan kerja, yaitu kondisi tempat, ventilasi, penyaliran, kantin, dan tempat parkir.
- 8) Aspek sosial dalam pekerjaan. Keadaan sosial yang mengacu pada salah satu sikap dalam pekerjaan yang dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.
- 9) Komunitas. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak digunakan sebagai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawan sangat berperan dalam menciptakan rasa puas terhadap kerja.
- 10) Fasilitas. Fasilitas yang dimaksud adalah fasilitas penunjang dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan meliputi fasilitas kesehatan, cuti, dan pensiun, atau perumahan yang merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2008) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari:

- 1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Hal ini menjadi sumber mayoritas kepuasan kerja.

2) Kepuasan terhadap Gaji

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah *absolute* dari gaji yang diterima derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji diberikan. Upah dan gaji diakui merupakan faktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

3) Kepuasan terhadap Kesempatan atau Promosi

Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.

4) Kepuasan terhadap Supervisor

Kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan. Menurut Locke, hubungan fungsional dan hubungan keseluruhan yang positif memberikan tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan.

5) Kepuasan terhadap Rekan Kerja

Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah tindakan sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Griffin, 2003: 38). Motivasi kerja mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan motivasi kerja tersebut adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya (Siagian, 2003: 138).

Istilah motivasi kerja berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2001: 141). Motivasi kerja menurut Robbins & Judge (2007: 222), mengatakan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai tujuan.

Anwar Prabu Mangkunegara (2012: 61) juga menjelaskan pengertian motivasi kerja yang terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja perusahaan (*situation*). Motivasi kerja

merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau setuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

b. Indikator Motivasi Kerja

Dalam penelitian yang diteliti oleh Maslow, dijabarkan indikator motivasi kerja. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa (2007: 102) terdiri dari:

1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*)

Kebutuhan Fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

2) Kebutuhan rasa aman (*safety need*)

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3) Kebutuhan sosial (*social-need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk

persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, *supervise* yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4) Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization need*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Teori kebutuhan McClelland dalam Robbins (2011: 232) (*McClelland's theory of need*) dikembangkan oleh David McClelland dan rekan-rekannya. Dikatakan bahwa prestasi (*achievement*) kekuasaan (*power*), dan afiliasi (*affiliation*) adalah motivasi yang kuat pada setiap individu. McClelland mengajukan teori yang berkaitan dengan konsep

belajar dimana kebutuhan diperoleh dari budaya dan dipelajari melalui lingkungannya. Karena kebutuhan ini dipelajari, maka perilaku yang diberikan *reward* cenderung lebih sering muncul. McClelland juga mengungkapkan bahwa terdapat kebutuhan seseorang untuk mencapai tujuannya hal ini juga berkaitan dengan pembentukan perilaku serta pengaruhnya terhadap prestasi akademik, hubungan interpersonal, pemilihan gaya hidup, dan unjuk kerja. Hal-hal tersebut didefinisikan sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan prestasi (*need for achievement*): dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.
- 2) Kebutuhan kekuasaan (*need for power*): kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
- 3) Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*): keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab.

Beberapa individu memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Mereka lebih berjuang untuk memperoleh pencapaian pribadi daripada memperoleh penghargaan. Mereka memiliki keinginan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien dibandingkan sebelumnya. Dorongan ini merupakan kebutuhan pencapaian prestasi. Dari penelitian terhadap kebutuhan pencapaian, McClelland menemukan bahwa individu dengan prestasi tinggi membedakan diri mereka dari individu lain menurut keinginan mereka untuk melakukan hal-hal dengan lebih

baik. Mereka mencari situasi-situasi dimana bisa mendapatkan tanggung jawab pribadi guna mencari solusi atas berbagai masalah, bisa menerima umpan balik yang cepat tentang kinerja sehingga dapat dengan mudah menentukan apakah mereka berkembang atau tidak, dan di mana mereka bisa menentukan tujuan-tujuan yang cukup menantang. Individu berprestasi tinggi bukanlah penjudi, mereka tidak suka berhasil secara kebetulan. Mereka lebih menyukai tantangan menyelesaikan sebuah masalah dan menerima tanggung jawab pribadi untuk keberhasilan atau kegagalan daripada menyerahkan hasil pada kesempatan atau tindakan individu lain, yang penting mereka menghindari apa yang mereka anggap sebagai tugas yang sangat mudah atau sangat sulit. Mereka lebih menyukai tugas-tugas dengan tingkat kesulitan menengah (Robbins, 2011: 232).

c. Efek Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan (Robbins & Judge, 2007: 222). Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri karyawan diharapkan mereka akan lebih mencintai pekerjaannya, dan sanggup bekerja dengan baik. Adanya suatu pemenuhan kebutuhan yang timbul dari seorang karyawan dalam bekerja,

dimana digunakan sebagai kekuatan atau tenaga (energi) yang menghasilkan dorongan bagi karyawan untuk melakukan kegiatan, agar memenuhi atau memuaskan kebutuhan tersebut. Menurut Robbins & Judge (2007: 222) apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian akan termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2005: 142) yang mengatakan bahwa salah satu tujuan dengan adanya motivasi kerja adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja. Motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan sehingga tercipta kegairahan kerja agar dapat bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya pada tujuan mencapai sasaran kepuasan.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Siagian (1996: 145) adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam perusahaan. Menurut Gie (1981: 96) disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam

organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati oleh orang/sekelompok orang. Kedisiplinan (Hasibuan, 2001: 193) kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan/lembaga dan norma sosial yang berlaku. Soejono (1997: 72) mengemukakan bahwa: “Umumnya disiplin yang sejati dapat terwujud apabila pegawai datang ke kantor dengan teratur dan tepat waktunya, apabila mereka berpakaian serbabaik dan rapi pada saat pergi ke tempat pekerjaannya, apabila mereka mempergunakan bahan dan peralatan dengan hati-hati, apabila menghasilkan, kualitas dan kinerja yang memuaskan dan mengikuti cara-cara yang oleh kantor atau perusahaan, dan apabila mereka menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang baik”.

Dari beberapa pendapat itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan, kesetiaan dan kesadaran seseorang/sekelompok orang terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis. Untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban pegawai.

b. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Terry (1993: 218) ada beberapa jenis-jenis disiplin kerja, adapun hal tersebut antara lain:

1) Self Discipline

Self discipline yaitu disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku.

2) Command Discipline

Command discipline yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Disiplin ini tumbuh bukan dari perasaan ikhlas, akan tetapi timbul karena adanya paksaan/ancaman orang lain.

Dalam setiap organisasi, yang diinginkan pastilah jenis disiplin yang pertama, yaitu datang karena kesadaran dan keinsyafan. Akan tetapi kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan oleh adanya semacam paksaan dari luar. Disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika, kaidah yang berlaku.

- 2) Adanya perilaku yang terkendali.
- 3) Adanya ketaatan.

c. Macam-macam Displin Kerja

Menurut Handoko (1990: 129-130) disiplin kerja memiliki beberapa tipe-tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu:

- 1) Disiplin Preventif yaitu kegiatan yang mendorong pada pegawai untuk mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokok dari kegiatan ini adalah untuk mendorong disiplin diri dari diantara para pegawai. Dengan cara ini para pegawai bekerja dengan ikhlas, bukan karena paksaan manajemen.
- 2) Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang dilakukan pegawai terhadap peraturan yang berlaku dan mencegah terjadinya pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan. Contohnya dengan tindakan skorsing terhadap pegawai.
- 3) Disiplin Progresif yaitu tindakan memberi hukuman berat terhadap pelanggaran yang berulang. Contoh dari tindakan disiplin progresif antara lain:
 - (a) Teguran secara lisan oleh atasan.
 - (b) Teguran tertulis.
 - (c) Skorsing dari pekerjaan selama beberapa hari.

(d) Diturunkan pangkatnya.

(e) Dipecat.

Dalam mewujudkan suatu perusahaan yang memiliki kualitas yang baik, baik kualitas karyawan maupun perusahaan tentunya tidak lepas dari sikap disiplin yang baik terhadap aturan yang telah dibuat. Apabila ada yang tidak disiplin dalam pekerjaannya tentunya akan mendapatkan suatu tindakan disiplin yang biasanya dikeluarkan oleh pimpinan. Tindakan disiplin tersebut sangat diperlukan dalam perusahaan, karena tindakan disiplin ini akan dapat memberikan efek jera bagi karyawan untuk bekerja sesuai dengan aturan perusahaan.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Soejono (1997: 67), indikator dari disiplin kerja adalah:

- 1) Ketepatan waktu. Dalam hal ini dimisalkan para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
- 2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik. Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
- 3) Tanggung jawab yang tinggi. Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan

prosedur dan bertanggungjawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin.

- 4) Ketaatan terhadap aturan kantor. Sebagai contohnya pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Berdasarkan teori di atas maka komponen yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah :

- 1) Ketepatan waktu.
- 2) Pemanfaatan sarana.
- 3) Tanggungjawab kerja.
- 4) Ketaatan terhadap aturan instansi.

Komponen tersebut digunakan dalam penelitian ini karena berkaitan dengan penelitian mengenai disiplin kerja serta merupakan faktor yang memengaruhi sekaligus indikator dari disiplin kerja itu sendiri.

e. Efek Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2001: 193). Disiplin kerja merupakan suatu faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karena disiplin merupakan sesuatu yang penting untuk organisasi dalam menciptakan efektifitas

terhadap pekerjaan. Seseorang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bekerja dengan baik tanpa adanya pengawasan. Kedisiplinan yang terbentuk dalam diri karyawan tanpa adanya paksaan menimbulkan hal yang baik dengan mentaati segala peraturan yang berlaku dalam organisasi dan akan mencapai kematangan psikologis, sehingga menimbulkan rasa puas dalam diri seseorang. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan dan keberhasilan dalam pekerjaannya (Rivai 2011: 443).

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian-penelitian yang berhubungan dengan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan hasil yang beraneka ragam sebagai berikut:

1. Rafli (2003) yang berjudul Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bank Kesejahteraan Jakarta, memiliki kesimpulan bahwa gaji, promosi, kondisi kerja, pengawasan, dan pekerjaan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada Bank Kesejahteraan Jakarta.
2. Lumentut (2015) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi, memiliki kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Bank Sulut Cabang Airmadidi. Sedangkan disiplin kerja dan lingkungan kerja

tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Bank Sulut Cabang Airmadidi.

3. Widiatmayanti (2015) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Wilayah Semarang, memiliki kesimpulan bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi maka akan turun tingkat kepuasan kerja karyawan yang diperoleh.

C. Kerangka Pikir

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Torang (2012: 57) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan proses pemberian dorongan pada anak buah supaya anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi optimal. Motivasi adalah energi yang menggerakkan individu untuk berusaha mencapai tujuan yang diharapkan (Sulistiyani dan Rosidah, 2009: 76). Pada dasarnya motivasi sangat penting diberikan kepada karyawan, karena motivasi adalah sebagai dorongan atau memberi pacuan kepada karyawan agar dapat mengerjakan tugas yang diberikan dengan sebaik mungkin. Motivasi juga berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan karena karyawan yang tidak diberi motivasi atau

dorongan untuk bekerja maka tidak akan mencapai target yang telah ditentukan, dalam hal ini karyawan menjadi tidak puas dengan hasil kerja yang telah dikerjakan.

Di BTN Yogyakarta motivasi pada setiap karyawan masih rendah, sehingga membuat banyak karyawan mengerjakan tugasnya tidak tepat waktu dan menumpuknya pekerjaan yang ditunda mengakibatkan karyawan tidak dapat mencapai *deadline* yang telah ditentukan. Dengan adanya motivasi yang tinggi maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Oleh sebab itu, motivasi kerja diduga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Oleh karena itu, dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan (Darmawan, 2013: 41). Pada dasarnya setiap karyawan dituntut untuk memiliki sikap disiplin yang tinggi, dengan contoh hadir tepat waktu di kantor, meninggalkan meja kerja setelah jam pulang kantor, mengerjakan tugas yang diberikan agar mencapai target yang telah ditentukan. Dari kedisiplinan karyawan yang tinggi maka akan muncul tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja. Karyawan maupun atasan akan merasa puas

apabila karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan target yang sudah ditentukan.

Di BTN Yogyakarta disiplin kerja pada setiap karyawan masih rendah, sehingga masih ada sebagian karyawan masih ada yang belum tepat waktu saat masuk kantor, meninggalkan meja kerja sebelum waktu yang telah ditentukan, dan karyawan masih menunda-nunda pekerjaan. Oleh sebab itu, disiplin kerja diduga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

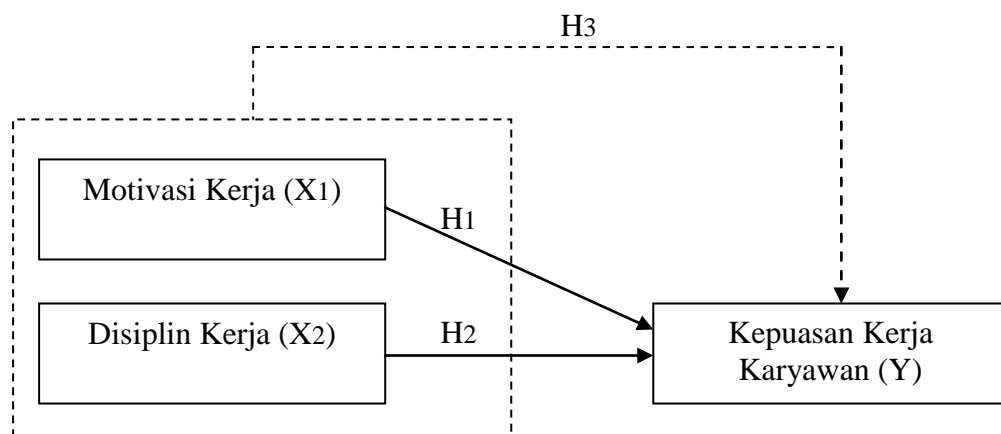
3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Motivasi sangat berpengaruh besar terhadap kedisiplinan karyawan, karena semakin baik atasan memberikan motivasi kepada karyawannya maka dengan sendirinya akan memunculkan sifat semangat dan kedisiplinan pada setiap karyawan, maka karyawan akan menaati peraturan di perusahaan dan dapat bekerja secara maksimal. Atasan memberikan tugas dengan waktu yang telah ditentukan, dengan harapan karyawan dapat menyelesaikan tugas tepat waktu, maka atasan maupun karyawan akan merasa sangat puas dengan hasil kerja yang telah dikerjakan. Motivasi sangat penting diberikan kepada karyawan, karena motivasi adalah sebagai dorongan atau memberi pacuan kepada karyawan agar dapat mengerjakan tugas yang diberikan dengan sebaik mungkin. Motivasi juga berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan

karena karyawan yang tidak diberi motivasi atau dorongan untuk bekerja maka tidak akan mencapai target yang telah ditentukan, dalam hal ini karyawan menjadi tidak puas dengan hasil kerja yang telah dikerjakan. Setiap karyawan dituntut untuk memiliki sikap disiplin yang tinggi. Dari kedisiplinan karyawan yang tinggi maka akan muncul tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja. Karyawan maupun atasan akan merasa puas apabila karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan target yang sudah ditentukan. Oleh sebab itu, motivasi kerja dan disiplin kerja diduga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

D. Paradigma Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir, maka dapat disusun paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan:

X_1 : Motivasi kerja

X_2 : Disiplin Kerja

Y : Kepuasan Kerja Karyawan

H_1 dan H_2 : Pengaruh interaksi masing-masing variabel X terhadap Y

H_3 : Interaksi variabel X secara bersama-sama terhadap Y

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian paradigma penelitian, maka dapat diketahui bahwa:

1. H_1 : Terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. H_2 : Terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. H_3 : Terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Peneliti ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan dalam bentuk angka. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen, yaitu untuk mengetahui sebab akibat motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan BTN Yogyakarta.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bank Tabungan Negara Yogyakarta yang beralamat di Jalan Jendral Sudirman No71 Yogyakarta, 55223 0274-589898; 581014; 581016. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan April-Mei 2016.

C. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

1. Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dalam penelitian ini didefinisikan sebagai salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, karyawan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang dihadapi (Martoyo,

1992: 115). Kepuasan kerja karyawan BTN Yogyakarta dalam penelitian ini diukur menggunakan indikator dari Robbins (2008) yang meliputi: pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan atau promosi, supervisor, dan rekan kerja.

2. Variabel Independen

Variabel independen sering disebut sebagai variabel bebas, variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya timbul variabel dependen, dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah:

a. Motivasi Kerja (X_1)

Motivasi kerja merupakan proses yang menjelaskan intensitas arah dan ketekunan usaha individu atau pegawai dalam organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi kerja karyawan BTN Yogyakarta dalam penelitian ini diukur menggunakan indikator dari Clelland (1987: 66). Terdapat 3 (tiga) indikator, yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berkuasa, kebutuhan untuk berafiliasi/berhubungan secara sosial.

b. Disiplin Kerja (X_2)

Disiplin kerja adalah kesadaran dan ketaatan karyawan BTN terhadap peraturan dan norma sosial yang berlaku di BTN Yogyakarta (Hasibuan, 2001: 193). Disiplin kerja karyawan BTN Yogyakarta dalam penelitian ini diukur menggunakan indikator dari Soejono (1997: 67) yang meliputi ketepatan waktu, pemanfaatan sarana, tanggung jawab kerja, ketaatan terhadap aturan instansi.

D. Populasi

Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian baik terdiri dari benda yang nyata, abstrak, peristiwa ataupun gejala yang merupakan sumber data dan memiliki karakter tertentu dan sama (Sukandarrumidi, 2006: 47). Populasi untuk penelitian ini adalah karyawan BTN Yogyakarta yang berjumlah 160 karyawan yang terbagi dalam beberapa divisi. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 160 orang, sehingga penelitian ini disebut penelitian populasi. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Arikunto (2006: 112) yang mengatakan apabila subyek penelitian diambil semua, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan wawancara, survei dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada instansi yang menjadi obyek untuk mendapatkan data primer. Menurut Siregar (2012: 132) kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku dan karakteristik, beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan oleh sistem yang sudah ada, sedangkan wawancara adalah proses memperoleh keterangan/data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka dengan pewawancara dengan responden dengan menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara (Siregar 2012: 130).

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala likert, skala likert di gunakan untuk mengukur sikap, perilaku, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomenal sosial (Sugiyono 2013: 136) skala likert mempunyai dua bentuk pernyataan yaitu, pernyataan positif dan negatif, pernyataan positif diberi skor 4,3,2,1 sedangkan dalam bentuk pernyataan negatif diberi skor 1,2,3,4. Bentuk jawaban skala *likert* terdiri dari sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju (Siregar 2011: 138).

F. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini data diperoleh dari data primer dengan menggunakan kuesioner, yang berisi tentang setiap variabel yang digunakan baik variabel terikat (kepuasan kerja) maupun variabel bebas (motivasi kerja dan disiplin kerja).

Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	No Item	Refrensi
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	a. Pekerjaan itu sendiri	1,2*	Robbins, Stephen P. (2008). <i>Perilaku Organisasi, Jilid 2</i> . Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
	b. Gaji	3,4*	
	c. Kesempatan atau promosi	5,6	
	d. Supervisor	7, 8	
	e. Rekan kerja	9,10*	
Motivasi Kerja(X ₁)	a. Kebutuhan untuk berprestasi	11,12,13,14	McClelland, David C. (1987). <i>Human Motivation</i> . New York: Cambridge University Press.
	b. Kebutuhan untuk berkuasa	15,16,17	
	c. Kebutuhan untuk berafiliasi/berhubungan secara sosial	18,19,20	

Lanjutan tabel 4.

Variabel	Indikator	No Item	Refrensi
Disiplin Kerja (X ₂)	a. Ketepatan waktu	21,22,23,	Soekamto, Soejono. (1997). <i>Pengantar Sosiologi</i> . Jakarta: Gramedia Pustaka.
	b. Pemanfaatan sarana	24,25,26,27	
	c. Tanggungjawab kerja	28,29*,30	
	d. Ketaatan terhadap aturan instansi	31,32	

Keterangan *:pernyataan negatif

G. Pengujian Instrumen Penelitian

Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas suatu instrumen. Kuesioner ini diujikan pada 30 orang responden yang termasuk pada populasi penelitian. Uji instrumen pada penelitian menggunakan *IBM SPSS Statistic 23*.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA).

Confirmatory Faktor Analysis (CFA) adalah analisis faktor untuk menguji unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel (Ghozali, 2011:

55). Dengan demikian tujuan CFA adalah untuk mengidentifikasi apakah indikator merupakan konstruk dari variabel penelitian yang ada atau dengan kata lain indikator-indikator tersebut merupakan kesatuan atau unidimensionalitas. Analisis CFA akan mengelompokkan masing-masing indikator kedalam beberapa faktor. Hasil uji CFA ditunjukkan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji CFA

No	Variabel	Item	1	2	3
1	Motivasi	Motivasi1		0,793	
		Motivasi2		0,922	
		Motivasi3		0,797	
		Motivasi4		0,458	
	Kerja	Motivasi5		0,616	
		Motivasi6		0,853	
		Motivasi7		0,849	
		Motivasi8		0,846	
		Motivasi9		0,866	
		Motivasi10		0,518	
2	Disiplin	Disiplin1	0,933		
		Disiplin2	0,776		
		Disiplin3	0,441		
		Disiplin4	0,916		
		Disiplin5	0,933		
		Disiplin6	0,938		
	Kerja	Disiplin7	0,915		
		Disiplin8	0,925		
		Disiplin9	0,943		
		Disiplin10	0,909		
		Disiplin11	0,904		
		Disiplin12	0,736		
3	Kepuasan	Kepuasan1			0,819
		Kepuasan2			0,706
		Kepuasan3			0,669
		Kepuasan4			0,829
	Kerja	Kepuasan5			0,801
		Kepuasan6			0,813
		Kepuasan7			0,658
		Kepuasan8			0,582
		Kepuasan9			0,682
		Kepuasan10			0,423

Tabel 5. menunjukkan bahwa terdapat tiga butir pertanyaan yang gugur, yaitu pada variabel motivasi kerja nomor 4 yang menyatakan “Saya menikmati kepuasan dari penyelesaian tugas yang sulit” yang menjelaskan indikator kebutuhan untuk berprestasi, pada variabel disiplin kerja nomor 3 yang menyatakan “Saya pulang dari kantor sesuai jam kantor” yang menjelaskan indikator ketepatan waktu, dan pada variabel kepuasan kerja nomor 10 yang menyatakan “Saya sering merasa dikucilkan oleh teman kerja saya” yang menjelaskan indikator rekan kerja.

Untuk tahap selanjutnya dilakukan uji validitas *convergent validity* dan *divergent validity*.

a. *Convergent Validity* (Validitas Konvergen)

Jogiyanto (2011: 68) menyatakan validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk harusnya berkorelasi tinggi. *Convergent validity* diukur berdasarkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). *Convergent validity* digunakan untuk mengetahui atau menguji apakah satu konstruk dan konstruk yang lain sama atau tidak sama. Fornell dan Larcker (1981) menyatakan bahwa nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE di atas 0,5. AVE value ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 6. Hasil Validitas Konvergen

No	Variabel	AVE	Keterangan
1	Motivasi kerja	0,752	Valid
2	Disiplin kerja	0,856	Valid
3	Kepuasan kerja	0,698	Valid

Sumber : Data primer yang diolah 2016

b. *Divergent Validity* (Validitas Divergen)

Trochim dalam Jogiyanto (2011: 73) mendefinisikan validitas divergen atau validitas diskriminan adalah seberapa konsep-konsep yang secara teori seharusnya tidak berkorelasi tinggi, kenyataannya memang tidak berkorelasi tinggi. Validitas divergen dapat dievaluasi dengan menggunakan cara korelasi antar item berbeda konstruk.

Validitas divergen bertujuan untuk mengetahui apakah antar konstruk saling tumpang tindih dan adanya kecenderungan mengukur hal yang sama atau tidak. Validitas divergen pada penelitian ini diukur dengan nilai korelasi *Pearson*. Nilai korelasi yang diterima untuk validitas divergen adalah kurang dari 0,85.

Tabel 7. Nilai Korelasi *Pearson* dan AVE

No	Variabel	1	2	3
1	Motivasi kerja	0,752		
2	Disiplin kerja	0,371**	0,856	
3	Kepuasan kerja	0,593**	0,565**	0,698

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Nilai AVE ditunjukkan pada angka bercetak tebal

Nilai korelasi *Pearson* tunjukkan pada sisi kiri nilai AVE

Pada Tabel 7 menjelaskan bahwa nilai korelasi *Pearson* kurang dari 0,85 hal ini menjelaskan bahwa antar variabel tidak ada yang saling tumpang tindih dan memang mengukur hal yang berbeda.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Michael dalam Jogiyanto (2011: 38) mendefinisikan reliabilitas suatu pengukur sebagai konsistensi antar pengukuran-pengukuran secara

berurutan. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan model *cronbach alpha* untuk menentukan apakah setiap instrumen reliabel atau tidak. Nunnally dalam Jogiyanto (2011: 55) mengusulkan nilai reliabilitas 0,50 sampai dengan 0,60 dianggap cukup, dan untuk riset dasar (*basic research*) diargumentasikan bahwa meningkatkan reliabilitas melebihi nilai 0,80.

Hasil pengujian reliabilitas variabel-variabel didapatkan nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel disajikan pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
1	Motivasi kerja	0,918	Reliabel
2	Disiplin kerja	0,975	Reliabel
3	Kepuasan kerja	0,892	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Dari Tabel 8 dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja memiliki reliabilitas yang baik dengan nilai *cronbach's alpha* antara 0,80-1,0. Sehingga semua item pertanyaan dari tiga variabel yang diteliti dikatakan reliabel dan memiliki konsistensi yang tinggi (Arikunto, 2013: 239).

H. Teknik Analisi Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Analisis diskriptif menurut Hasan (2004) dalam Siregar (2012: 211) merupakan bentuk analisis data penelitian untuk menguji generalisasi hasil penelitian berdasarkan satu sampel. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut Ghozali (2011: 19) adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian maksimum, minimum. Cara pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar, (2009: 108) adalah sebagai berikut:

- a. Tinggi : $X \geq M + SD$
- b. Sedang : $M - SD \leq X < M + SD$
- c. Rendah : $X < M - SD$

2. Pengujian Prasyarat

a. Uji Normalitas

Untuk mengetahui kepastian sebaran data yang diperoleh, haruslah dilakukan uji normalitas terhadap data yang bersangkutan. Analisis statistik yang pertama dilakukan dalam rangka analisis data adalah analisis statistik yang berupa uji normalitas. Kepastian terpenuhinya syarat normalitas akan menjamin dapat dipertanggungjawabkannya langkah-langkah analisis statistik selanjutnya sehingga kesimpulan yang diambil juga dapat dipertanggungjawabkan (Nurgiyantoro, 2002: 104). Selain itu, uji normalitas juga akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan. Berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal (Sunyoto, 2010: 103).

Dalam penelitian ini teknik uji normalitas yang digunakan adalah *one sampel kolmogorov smirnov test*, yaitu pengujian dua sisi yang dilakukan dengan membandingkan signifikansi hasil uji (*p value*) dengan taraf signifikan sebesar 10%. Artinya, apabila signifikansi data lebih dari 10%, maka data dapat dikatakan normal. Sedangkan apabila signifikansi data kurang dari 10%, maka data dikatakan tidak normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011: 166). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05.

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas merupakan suatu situasi dimana adanya korelasi sempurna antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lainnya. Dikatakan terjadi multikolinearitas, jika koefisien korelasi antar variabel bebas (X_1 dan X_2) lebih besar dari 0,60 (pendapat lain: 0,50 dan 0,90). Dikatakan tidak terjadi multikolinearitas jika koefisien korelasi antar variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,60 ($r \leq 0,60$) (Sunyoto, 2010: 97).

d. Uji Heteroskedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda perlu diuji mengenai sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama disebut terjadi homoskedastisitas, dan jika variansnya tidak sama/berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas terjadi jika pada *scatterplot* titik-titiknya mempunyai pola yang teratur baik menyempit, melebar maupun bergelombang-gelombang (Sunyoto, 2010: 100-101).

3. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (motivasi kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi berganda. Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu kepuasan kerja, dua variabel independen yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja, dan variabel kontrol yang diambil dari data karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan. Pengujian pengaruh kepuasan

kerja dengan menggunakan model regresi berganda. Persamaan statistik yang digunakan untuk membantu menentukan variabel kontrol yang mendukung pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Usia} + \beta_3 \text{ Pendidikan} + R \dots \dots \dots (I)$$

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Usia} + \beta_3 \text{ Pendidikan} + \beta_4 X_1 + R \dots \dots \dots (II)$$

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Usia} + \beta_3 \text{ Pendidikan} + \beta_4 X_2 + R \dots \dots \dots (III)$$

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Usia} + \beta_3 \text{ Pendidikan} + \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + R \dots (IV)$$

Keterangan:

Y	: Kepuasan Kerja
σ	: Konstanta
β_{1-5}	: Koefisien regresi dari tiap-tiap variabel-variabel independen
X_1	: Motivasi Kerja
X_2	: Disiplin Kerja
R	: Residual

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (β). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011: 229).

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2011: 83), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara $0 (0\%) < R^2 < 1$ (100%). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu (100%) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crossection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta, (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta, dan (3) pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta yang berjumlah 160 karyawan yang terbagi dalam beberapa divisi. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner di Bank Tabungan Negara Yogyakarta yang beralamat di Jalan Jenderal Sudirman No 71 Yogyakarta. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi: analisis karakteristik responden, analisis statistik deskriptif yang terdiri dari: nilai maksimal, minimal, mean, dan standar deviasi, serta kategorisasi jawaban responden. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut.

a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

1) Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 9. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	92	57,5
Perempuan	68	42,5
Jumlah	160	100,0

Sumber: Data Primer 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 92 orang (57,5%) dan karyawan dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 68 orang (42,5%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta berjenis kelamin laki-laki (57,5%).

2) Usia

Deskripsi karakteristik karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 10. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
25-35 tahun	70	43,8
36-45 tahun	52	32,5
46-55 tahun	38	23,8
Jumlah	160	100,0

Sumber: Data Primer 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta yang berusia antara 25-35 tahun sebanyak 70 orang (43,8%), karyawan yang berusia antara 36-45 tahun sebanyak 52 orang (32,5%), dan karyawan yang berusia antara 46-55 tahun sebanyak 38 orang (23,8%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta berusia antara 25-35 tahun (43,8%).

3) Pendidikan

Deskripsi karakteristik karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 11. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
D3	65	40,6
S1	93	58,1
Pascasarjana	2	1,3
Jumlah	160	100,0

Sumber: Data Primer 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta yang berpendidikan D3 sebanyak 65 orang (40,6%), karyawan yang berpendidikan S1 sebanyak 93 orang (58,1%), dan karyawan dengan tingkat pendidikan terakhir Pascasarjana sebanyak 2 orang (1,3%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta berpendidikan S1 (58,1%).

b. Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan karyawan terhadap variabel penelitian yang meliputi motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini:

1) Motivasi Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi kerja diperoleh nilai minimum sebesar 21; nilai maksimum sebesar 36; mean sebesar 29,1625; dan standar deviasi sebesar 4,12522. Selanjutnya variabel motivasi kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel motivasi kerja terdiri dari 9 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Kategorisasi untuk variabel motivasi kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 12. Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 33,29$	27	16,9
Sedang	$25,04 \leq X < 33,29$	103	64,4
Rendah	$X < 25,04$	30	18,8
Jumlah		160	100,0

Sumber: Data Primer 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan dengan motivasi kerja dalam kategori tinggi sebanyak 27 orang (16,9%), karyawan dengan motivasi kerja dalam kategori sedang sebanyak 103 orang (64,4%), dan karyawan dengan motivasi kerjadalam kategori rendah sebanyak 30 orang (18,8%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan dengan motivasi kerjadalam kategori sedang (64,4%).

2) Disiplin Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai minimum sebesar 23; nilai maksimum sebesar 44; mean sebesar 33,3063; dan standar deviasi sebesar 3,80995. Selanjutnya variabel disiplin kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel disiplin kerja terdiri dari 11 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Kategorisasi untuk variabel disiplin kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 13. Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 37,12$	29	18,1
Sedang	$29,50 \leq X < 37,12$	112	70,0
Rendah	$X < 29,50$	19	11,9
Jumlah		160	100,0

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan dengan disiplin kerjadalam kategori tinggi sebanyak 29 orang (18,1%), karyawan dengan disiplin kerja dalam kategori sedang sebanyak 112 orang (70,0%), dan karyawan dengan disiplin kerjadalam kategori rendah sebanyak 19 orang (11,9%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas disiplin kerjadalam kategori sedang (70,0%).

3) Kepuasan Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 15; nilai maksimum sebesar 36; mean sebesar 27,0563; dan standar deviasi sebesar 4,52282. Selanjutnya variabel kepuasan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja terdiri dari 9 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Kategorisasi untuk variabel kepuasan kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 14. Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 31,58$	26	16,3
Sedang	$22,53 \leq X < 31,58$	112	70,0
Rendah	$X < 22,53$	22	13,8
Jumlah		160	100,0

Sumber: Data Primer 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan dengan kepuasan kerjadalam kategori tinggi sebanyak 26 orang (16,3%), karyawan dengan kepuasan kerja dalam kategori sedang sebanyak 112 orang (70,0%), dan karyawan dengan kepuasan kerjadalam kategori rendah sebanyak 22 orang (13,8%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas kepuasan kerja dalam kategori sedang (70,0%).

2. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program *SPSS 20.00 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005: 68). Dalam penelitian ini, menggunakan uji *kolmogrov-smirnov* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 15. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Motivasi kerja	0,074	Normal
Disiplin kerja	0,068	Normal
Kepuasan kerja	0,224	Normal

Sumber: Data Primer 2016

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada ($\text{sig} > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal, artinya variabel-variabel dalam penelitian mempunyai sebaran distribusi normal (Muhson, 2005: 58).

b. Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak (Ghozali, 2011: 166). Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Hasil rangkuman uji linieritas disajikan berikut ini:

Tabel 16. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Motivasi kerja	0,075	Linier
Disiplin kerja	0,058	Linier

Sumber: Data primer 2016

Hasil uji linieritas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier, artinya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linear (garis lurus).

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali, 2011: 105). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 17. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Kesimpulan
Motivasi kerja	0,863	1,159	Non Multikolinieritas
Disiplin kerja	0,863	1,159	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer 2016

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas, hal ini menunjukkan variabel-variabel independen tidak saling berkorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dan untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *Glejser*. Jika variabel independen tidak signifikan secara statistik dan tidak memengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas terhadap model regresi pada penelitian ini.

Tabel 18. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Motivasi kerja	0,429	Non Heteroskedastisitas
Disiplin kerja	0,759	Non Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, hal ini

berarti bahwa model regresi tidak terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows*.

Tabel 19. Rangkuman Hasil Analisis Regresi

Independen dan Kontrol Variabel	Kepuasan Kerja			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Jenis Kelamin	0,415***	0,313***	0,386***	0,317***
Usia	0,413***	0,349***	0,310***	0,280***
Pendidikan	0,128*	0,133**	0,121*	0,126**
Motivasi kerja		0,302***		0,219***
Disiplin kerja			0,349***	0,294***
R^2	0,600***	0,671***	0,707***	0,741***
ΔR^2	0,600	0,071	0,107	0,141

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

*** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

Berdasarkan tabel di atas pengujian hipotesis dalam penelitian disajikan sebagai berikut:

a. Uji Hipotesis I

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa koefisien beta (β) sebesar 0,302 dan $p=0,000$; hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar (ΔR^2) 0,071 atau 7,1%; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama. Persamaan regresi $Y = 6,726 + 0,302X_1 + e$.

b. Uji Hipotesis II

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa koefisien beta (β) sebesar 0,349 dan $p=0,000$, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja sebesar (ΔR^2) 0,107 atau 10,7%; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Persamaan regresi yaitu: $Y = 2,315 + 0,349X_2 + e$.

c. Uji Hipotesis III

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa koefisien beta (β) pada variabel motivasi kerja sebesar 0,219 dengan $p=0,000$; dan koefisien beta (β) pada variabel disiplin kerja sebesar 0,294 dengan $p=0,000$, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan. Kontribusi pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja (ΔR^2) sebesar 0,141 atau 14,1%. Persamaan regresi yaitu: $Y = -1,419 + 0,219X_1 + 0,294X_2 + e$.

Tabel 20. Ringkasan Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1.	Terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.	Terbukti
2.	Terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.	Terbukti
3.	Terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.	Terbukti

Sumber: Data Primer 2016

B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta.

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dibuktikan dengan koefisien beta (β) sebesar 0,302 dan $p=0,000$. Kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (ΔR^2) sebesar 0,071 atau 7,1%; maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama diterima.

Faktor pertama yang memengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Heller (1998) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak, sedangkan menurut Robbins (2003) menyatakan motivasi

sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka (Margareth, 2012).

Sebagian pegawai juga tidak memiliki motivasi yang kuat untuk memperoleh penghargaan atau prestasi. Kurangnya motivasi pada karyawan BTN Yogyakarta membuat banyak karyawan mengerjakan tugasnya tidak tepat waktu, menumpuknya pekerjaan yang ditunda mengakibatkan karyawan tidak dapat mencapai *deadline* yang telah ditentukan. Hal ini memengaruhi tingkat prestasi karyawan dan juga penundaan kenaikan pangkat. Tingkat prestasi karyawan mengalami penurunan dikarenakan setiap karyawan atau individu tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.

Menurut Mc Clelland (1987: 66) bahwa ada tiga indikator kebutuhan dalam memotivasi karyawan yang dapat menciptakan kepuasan kerja yakni: kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berkuasa, dan kebutuhan untuk berafiliasi/berhubungan secara sosial. Kebutuhan berprestasi dapat memengaruhi kepuasan kerja seseorang terutama yang berkaitan dengan kepuasan akan pekerjaan yang sedang dijalani. Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, karena itu kebutuhan akan berprestasi ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta

energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi yang optimal. Karyawan akan antusias dan memiliki semangat kerja yang tinggi untuk berprestasi lebih baik lagi asalkan kemungkinan untuk hal ini ada. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi yang tinggi akan memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar akhirnya ia dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, dan pada akhirnya karyawan akan puas dengan pekerjaannya.

Kebutuhan akan kekuasaan (*need of power*) juga dapat mendorong terciptanya kepuasan kerja karyawan. Kebutuhan akan kekuasaan merupakan daya penggerak, karena dapat merangsang dan memotivasi semangat kerja seseorang serta mengerahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik dalam organisasi. Adanya persaingan dalam pekerjaan menyebabkan munculnya ego manusia yang ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya. Persaingan yang ditumbuhkan secara sehat akan membuat pegawai termotivasi untuk bekerja giat. Oleh karena itu untuk mendapatkan kedudukan yang baik dalam organisasi, maka seseorang akan berusaha dan termotivasi untuk menyenangkan setiap pekerjaan yang diberikan dan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan itu dengan baik. Dengan demikian apabila kebutuhan akan kekuasaan ini dapat tercipta maka akan menciptakan kepuasan kerja pula.

Kebutuhan akan afiliasi juga dapat memengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Kebutuhan akan afiliasi merupakan daya penggerak

yang memotivasi semangat kerja seseorang. Karena kebutuhan akan afiliasi ini yang akan merangsang gairah kerja seorang karyawan dan menyebabkan seseorang memiliki semangat kerja yang tinggi. Setiap orang ingin mendapat perhatian untuk dipuaskan karena predikat manusia sebagai makhluk sosial, keinginan disenangi, dicintai, kesediaan bekerja sama, iklim besahabat dan saling mendukung dalam organisasi merupakan bentuk-bentuk pemuasan kebutuhan ini. Melalui kebutuhan afiliasi ini seseorang akan termotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk dengan senang hati menyelesaikan tugas-tugasnya hingga berujung pada kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rafli (2003) yang berjudul Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bank Kesejahteraan Jakarta. Secara bersama sama kelima variabel yang diteliti ternyata berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, perubahan yang terjadi pada kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh perubahan-perubahan kelima variabel bebas yaitu gaji, promosi, kondisi kerja, pengawasan, dan pekerjaan secara bersama-sama.

2. Pengaruh Displin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil uji regresi, diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dibuktikan

dengan koefisien beta (β) sebesar 0,349 dan $p=0,000$. Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja (ΔR^2) sebesar 0,107 atau 10,7%; maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berhasil hipotesis kedua diterima.

Faktor kedua yang memengaruhi kepuasan kerja adalah disiplin kerja. Gie (1981: 96) mengatakan bahwa disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati oleh orang/sekelompok orang. Menurut Soejono (1997: 67) indikator dari disiplin kerja meliputi ketepatan waktu, pemanfaatan sarana, tanggungjawab kerja, dan ketaatan terhadap aturan instansi.

Pada kenyataannya di BTN Yogyakarta masih ada sebagian karyawan yang belum tepat waktu saat masuk kantor, meninggalkan meja kerja sebelum waktu yang telah ditentukan, dan karyawan masih menunda-nunda pekerjaan. Pemanfaatan sarana yang belum tepat sasaran seperti *hotspot/wifi*, jaringan internet, sarana ini diberikan kepada karyawan untuk mempermudah pekerjaan yang diberikan maupun untuk menginput data ke Bank Indonesia. Masih banyak karyawan yang menyalahgunakan sarana jaringan internet untuk kepentingan pribadi seperti bermain *game online* dan sosial media pribadi.

Perusahaan berperan dalam mengelola karyawan agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga para karyawan bekerja dengan disiplin dan efektif. Kedisiplinan adalah

kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2001: 193). Berbagai aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu perusahaan memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para karyawan dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan/norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan/tulisan, skorsing penurunan posisi bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Hal itu dimaksudkan agar para karyawan bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Bila karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lumentut (2015) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut cabang Airmadidi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Bank Sulut cabang Airmadidi.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) pada variabel motivasi kerja sebesar 0,219 dengan

$p=0,000$; dan koefisien beta (β) pada variabel disiplin kerja sebesar 0,294 dengan $p=0,000$. Kontribusi pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerjaterhadap kepuasan kerja (ΔR^2) sebesar 0,141 atau 14,1%, maka hipotesis ketiga diterima.

Kepuasan kerja karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta dalam kategori sedang (70,0%), hal ini diindikasikan dengan banyaknya karyawan yang berkerja, tidak sesuai dengan bidang yang mereka kuasai. Sebagai contoh, bertambahnya pekerjaan diluar bidang yang mereka kuasai. Seperti pada bagian *Accounting* yang harus mengerjakan bagian penarikan kredit macet. Selanjutnya dibagian *customer service* yang seharusnya sudah pulang pada pukul 17.00 kenyataannya mereka bekerja melebihi jam yang telah ditentukan, dikarenakan harus mengerjakan pekerjaan diluar dari pelayanan seperti menginput data nasabah baru. Oleh sebab itu karyawan merasa tidak puas dalam menyelesaikan tugas.

Salah satu sarana penting di BTN Yogyakarta terletak pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai/ karyawan. Kepuasan kerja menurut Martoyo (1992: 115), pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, seseorang akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang dihadapi.

Motivasi sangat berpengaruh besar terhadap kedisiplinan karyawan, karena semakin baik atasan memberikan motivasi kepada karyawannya

maka dengan sendirinya akan memunculkan sifat semangat dan kedisiplinan pada setiap karyawan, maka karyawan akan menaati peraturan di perusahaan dan dapat bekerja secara maksimal. Atasan memberikan tugas dengan waktu yang telah ditentukan, dengan harapan karyawan dapat menyelesaikan tugas tepat waktu, maka atasan maupun karyawan akan merasa sangat puas dengan hasil kerja yang telah dikerjakan. Motivasi sangat penting diberikan kepada karyawan, karena motivasi adalah sebagai dorongan atau memberi pacuan kepada karyawan agar dapat mengerjakan tugas yang diberikan dengan sebaik mungkin. Motivasi juga berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan karena karyawan yang tidak diberi motivasi atau dorongan untuk bekerja maka tidak akan mencapai target yang telah ditentukan, dalam hal ini karyawan menjadi tidak puas dengan hasil kerja yang telah dikerjakan.

Setiap karyawan juga dituntut untuk memiliki sikap disiplin yang tinggi untuk menciptakan kepuasan kerja. Dari kedisiplinan karyawan yang tinggi maka akan muncul tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja. Karyawan maupun atasan akan merasa puas apabila karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan target yang sudah ditentukan. Oleh sebab itu, motivasi kerja dan disiplin kerja diduga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widiatmayanti (2015) yang berjudul Pengaruh Motivasi kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Wilayah Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) sebesar 0,302 dan $p=0,000$. Kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (ΔR^2) sebesar 0,071 atau 7,1%.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) sebesar 0,349 dan $p=0,000$. Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja (ΔR^2) sebesar 0,107 atau 10,7%.
3. Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (β) pada variabel motivasi kerja sebesar 0,219 dengan $p=0,000$; dan koefisien beta (β) pada variabel disiplin kerja sebesar 0,295 dengan $p=0,000$. Kontribusi pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja (ΔR^2) sebesar 0,141 atau 14,1%.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya menggunakan motivasi kerja dan disiplin kerja dalam memprediksi kepuasan kerja karyawan. Kedua variabel tersebut memberikan kontribusi menjelaskan kepuasan kerja karyawan sebesar 14,1%. Dengan demikian masih terdapat 85,9% faktor lain dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap kepuasan kerja karyawan, seperti: gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Bank Tabungan Negara Yogyakarta

- a. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel motivasi kerja yang terletak pada indikator kebutuhan untuk berafiliasi/berhubungan mendapat skor terendah (474), oleh karena itu pemimpin BTN Yogyakarta hendaknya lebih membangun lagi hubungan yang erat dengan para rekan kerja khususnya dengan para bawahannya, sehingga akan tercipta hubungan kerja yang akrab dan harmonis, dan pada akhirnya dapat menumbuhkan motivasi kerja dalam diri karyawan. Selain itu, terkait dengan kebutuhan berprestasi pemimpin BTN Yogyakarta disarankan untuk menyemangati para karyawan agar dapat mencapai prestasi yang tinggi, sehingga dapat memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar

akhirnya karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, dan pada akhirnya karyawan akan puas dengan pekerjaannya. Terkait dengan kebutuhan akan kekuasaan (*need of power*) sebaiknya pemimpin BTN Yogyakarta mengarahkan semua kemampuan karyawan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik dalam organisasi.

- b. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel disiplin kerja yang terletak pada indikator ketaatan terhadap aturan instansi mendapat skor terendah (437), oleh karena itu pemimpin BTN Yogyakarta disarankan untuk lebih aktif dalam menghimbau para karyawannya dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan, dan lebih tegas pula dalam pemberian sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan. Langkah-langkah demikian diharapkan dapat menegakkan disiplin kerja para karyawan BTN Yogyakarta.
- c. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel kepuasan kerja yang terletak pada indikator gaji mendapat skor terendah (442), oleh karena itu pemimpin BTN Yogyakarta disarankan untuk lebih tepat dalam pemberian gaji yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang sudah dilaksanakan. Selain itu pemimpin BTN Yogyakarta juga disarankan untuk lebih menghargai usaha para karyawan dengan memberikan imbalan yang pantas sesuai dengan pekerjaannya. Langkah-langkah demikian diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan BTN Yogyakarta.

2. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara:
 - a. Menggunakan metode lain dalam meneliti motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih tajam dari pada angket yang jawabannya telah tersedia.
 - b. Mengeksplorasi pengaruh variabel kontrol terhadap kepuasan kerja, dan melibatkan variabel lain seperti: gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja.
 - c. Mengembangkan model penelitian dengan melibatkan variabel kondisional sebagai variabel moderasi.
3. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada *stacholder* BTN Yogyakarta seperti karyawan, pimpinan, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad , Moch. (1991). *Psikologi Industri Edisi 4*. Yogyakarta: Liberti.
- _____. (1995). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberti.
- _____. (2004). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberti.
- Bungin, Burhan. (2009). *Metodologi Penelitian Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana.
- Darmawan, Didit. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: JP. Books.
- Dewi, Alrisna Sita. (2012). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri 1 Wedi Kabupaten Klaten. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- George dan Jones. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior 4th Edition*. Pearson Prentice Hall.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 Edisi 5*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Tani. (1990). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- _____. (2000). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- _____. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heller, Robert. (1998). *Motivating People*. London: Dorling Kindersley.
- Idrus, M. (2006). Implikasi Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan. *Jurnal*. Universitas Diponegoro.

- Lumentut Mauritz D.S. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA Vol. 3 No. 1*. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Margareth, Helga. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Pada Divisi Network Management Pt Indosat, Tbk.). *Skripsi*. Universitas Bakrie Jakarta.
- Martoyo, Susilo. (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- McClelland, David C. (1987). *Human Motivation*. New York: Cambridge University Press.
- Muhammad Holil & Agus Sriyanto. (2011). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara). *Jurnal*. Universitas Budi Luhur.
- Nurgiyantoro, Burhan, Gunawan, dan Marzuki. (2002). *Statistik Terapan untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rafli, Achmad Ichsan. (2003). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bank Kesejahteraan Jakarta. *Tesis*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek PT. Rajagrafindo Persada*. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi, Jilid 2*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A. 2007. *Organization Behavior*. Pearson Prentice Hall.
- Siagian, Sondang P. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simbolon, Hotman. (2009). *Statistika*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siregar, Syofian. (2011). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Edisi Ketiga*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- _____. (2012). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Rajawali Press.

- Soekamto, Soejono. (1997). *Pengantar Sosiologi*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Sofyandi, Herman dan Iwa Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional Edisi Pertama, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Sugiyono.(2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sukandarrumidi. (2006). *Metodologi Penelitian: Petunjuk Praktis untuk Peneliti Pemula*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sunyoto, Danang. (2010). *Uji KHI Kuadrat dan Regresi untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Terry, George R. (1993). *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- The Liang Gie. (1981). *Unsur-unsur Administrasi*. Yogyakarta: Karya Kencana.
- Torang, Syamsir. (2012). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi Cetakan Kesatu*. Bandung: Alfabeta.
- Widiatmayanti, Diantari Indah. (2015). Pengaruh Motivasi kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Universitas Diponegoro Semarang.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

PENGANTAR

Dengan Hormat,

Pada kesempatan ini perkenankanlah saya memohon kesedian Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjadi responden dan menjawab seluruh pertanyaan atau pertanyaan yang telah disediakan (angket terlampir).Sehubung dengan hal tersebut maka jawaban responden diharapkan objektif karena tidak akan memengaruhi penilaian dan status Bapak/Ibu/Saudara/Saudari sebagai responden.

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta”. Data yang diperoleh akan digunakan sebagai bahan skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Yogyakarta.Data yang di peroleh tidak akan digunakan untuk keperluan lainnya.

Demikian pengantar ini saya buat,atas perhatian serta bantuannya sayaucapkan terima kasih.

Hormat saya

Btara Putra Riyanto

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Mohon angket diisi oleh Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjawab seluruh pertanyaan atau pernyataan yang telah disediakan.
2. Beri tanda *checklist*(√) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Dalam menjawab pertanyaan atau pernyataan ini, tidak ada jawaban yang salah. Oleh karena itu, usahakan agar tidak ada jawaban yang dikosongkan.

Berikan tanda (√) sesuai dengan data diri Anda:

Nama Responden : (Boleh tidak diisi)

Jenis Kelamin : ☐ laki-laki ☐ perempuan

Usia : ☐ 25-35 tahun ☐ 36-45 tahun
☐ 46-55 tahun

Tingkat Pendidikan : ☐ SMA ☐ D3
☐ S1 ☐ Pascasarjana
☐ lainnya

Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda (✓) pada kotak yang sesuai berdasarkan apa yang Anda alami, dengan petunjuk pengisian sebagai berikut:

STS = Sangat Tidak Setuju
 TS = Tidak Setuju
 S = Setuju
 SS = Sangat Setuju

No	Item Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		STS	TS	S	SS
Kepuasan Kerja Karyawan					
1	Pekerjaan saya sangat menarik				
2	Saya merasa sedikit mencapai keberhasilan dalam pekerjaan saya				
3	Saya puas dengan gaji yang saya terima untuk tanggung jawab pekerjaan saya				
4	Saya merasa usaha saya tidak diberikan imbalan yang seharusnya saya terima				
5	Kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan sering diadakan di perusahaan tempat saya bekerja				
6	Promosi kenaikan jabatan jarang terjadi di perusahaan tempat saya bekerja				
7	Atasan bersikap adil dengan semua bawahannya				
8	Atasan saya selalu mendengar keluhan saya				
9	Rekan kerja saya menunjukkan sikap bersahabat dan saling mendukung dalam lingkungan kerja				
10	Saya sering merasa dikucilkan oleh teman kerja				

	saya				
Motivasi					
1.	Saya menikmati tantangan yang sulit				
2.	Saya ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan tugas				
3.	Saya suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistis				
4.	Saya menikmati kepuasan dari penyelesaian tugas yang sulit				
5.	Saya menikmati persaingan				
6.	Saya menikmati tanggung jawab				
7.	Saya suka memengaruhi orang lain agar mengikuti cara saya melakukan sesuatu				
8.	Saya cenderung membangun hubungan yang erat dengan para rekan kerja				
9.	Saya menikmati bagian dari kelompok organisasi				
10.	Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri				
Disiplin kerja					
1.	Saya hadir tepat waktu dikantor setiap hari jam kerja				
2.	Saya terlambat hadir dikantor untuk suatu kepentingan				
3.	Saya pulang dari kantor sesuai jam kantor				
4.	Saya menggunakan fasilitas yang ada dikantor dengan baik				
5.	Saya menggunakan fasilitas kantor untuk				

	kepentingan pribadi saya				
6.	Saya memanfaatkan sarana dan peralatan untuk menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik				
7.	Saya menata peralatan kantor dengan baik setelah saya gunakan pada tempatnya				
8.	Saya melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab				
9.	Saya lalai dalam menata peralatan kantor setelah saya gunakan				
10.	Saya mengenakan seragam kerja sesuai dengan hari yang telah ditentukan				
11.	Saya mematuhi peraturan yang ditetapkan dikantor				
12.	Saya menerima sanksi atas pelanggaran peraturan yang saya lakukan				

DATA VALIDITAS DAN RELIABILITAS

No	Motivasi Kerja										Disiplin Kerja												Kepuasan Kerja									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	4	2	2	2	2	3	2	3
3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	2	3	4	3	3
4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	4	3	4	3
6	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	3	3	2	4	2	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	3
8	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	3
10	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3
11	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	4	2	3
12	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	3	2	3	2	2
13	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
14	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
15	2	2	2	4	2	2	3	4	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3
16	3	4	3	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
17	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
18	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
19	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	1	2	3
20	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
21	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3

No	Motivasi Kerja										Disiplin Kerja												Kepuasan Kerja									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
22	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
23	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	1	1	1	4	4	3
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
26	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	3
29	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4
31	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4
41	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
43	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
44	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

No	Motivasi Kerja										Disiplin Kerja												Kepuasan Kerja									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
45	3	2	3	3	2	1	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	
46	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4
47	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4
48	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4
49	3	4	3	3	4	1	1	4	4	4	2	2	4	2	2	2	3	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3
50	3	4	4	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	1	4	2	3
51	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	2	4	3	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
54	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
57	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
59	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	1
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
61	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	4	2	2	2	2	3	2	3
63	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	2	3	4	3	3	
64	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	4	3	4	3
66	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	3	3	2	4	2	4	
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	3	

No	Motivasi Kerja										Disiplin Kerja												Kepuasan Kerja									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
68	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	3
70	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3
71	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	4	2	3
72	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	3	2	3	2	2
73	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
74	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
75	2	2	2	4	2	2	3	4	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3
76	3	4	3	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
77	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
78	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
79	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	1	2	3
80	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
81	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
82	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
83	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
84	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	1	1	1	4	4	3
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
86	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	3
89	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4

No	Motivasi Kerja										Disiplin Kerja												Kepuasan Kerja									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
91	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2
92	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
95	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
96	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
97	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4
101	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4
102	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
103	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
104	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
105	3	2	3	3	2	1	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
106	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4
107	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4
108	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4
109	3	4	3	3	4	1	1	4	4	4	2	2	4	2	2	2	3	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3
110	3	4	4	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	1	4	2	3
111	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	2	4	3	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
112	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3
113	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3

No	Motivasi Kerja										Disiplin Kerja												Kepuasan Kerja											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
114	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3		
115	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3		
116	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	
117	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	
118	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
119	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	1
120	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	
121	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	
122	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	4	2	2	2	2	3	2	3	
123	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	2	3	4	3	3		
124	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3		
125	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	4	3	4	3		
126	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	3	3	2	4	2	4		
127	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	3		
128	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3		
129	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	3		
130	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3		
131	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	4	2	3		
132	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	3	2	3	2	2		
133	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3		
134	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3		
135	2	2	2	4	2	2	3	4	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3		
136	3	4	3	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		

No	Motivasi Kerja										Disiplin Kerja												Kepuasan Kerja									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
137	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
138	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
139	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	1	2	3
140	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
141	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
142	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
143	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
144	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	1	1	1	4	4	3
145	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
146	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
147	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
148	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	3
149	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4
150	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4

No	Motivasi Kerja										Disiplin Kerja												Kepuasan Kerja									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
151	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2
152	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
153	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
154	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
155	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
156	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
157	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
158	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1
159	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
160	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4

DATA PENELITIAN

NO	Motivasi Kerja										Disiplin Kerja											Kepuasan Kerja										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML
1	4	3	3	3	2	3	3	2	3	26	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	38	4	4	3	2	3	2	3	2	3	26
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	23	3	3	2	2	3	3	2	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	30	2	2	3	2	2	3	2	2	2	20
4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	30	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	30	4	3	3	4	3	3	3	3	3	29
5	4	4	1	4	4	4	1	4	4	30	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	31	3	3	3	2	2	2	3	3	3	24
6	2	3	4	4	3	4	4	4	4	32	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	36	3	4	3	3	3	3	4	4	3	30
7	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	32	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26
8	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	31	4	4	3	3	4	4	4	4	3	33
9	3	4	4	4	4	4	4	3	4	34	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	35	2	1	2	2	2	2	2	2	2	17
10	3	4	4	4	3	4	4	4	4	34	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	34	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28
11	3	2	3	4	3	4	3	3	4	29	4	4	4	2	4	3	2	3	2	3	3	34	2	2	2	2	2	3	3	2	3	21
12	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	2	34	3	3	2	2	3	3	3	3	4	26
13	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
14	2	3	4	4	4	4	2	3	3	29	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	38	3	3	3	2	3	3	4	2	3	26
15	3	3	3	3	4	3	2	3	4	28	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	38	3	3	3	3	3	3	3	4	4	29
16	2	3	4	4	4	4	2	3	3	29	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	26	3	3	2	3	2	2	2	1	1	19
17	2	3	3	3	1	3	3	2	2	22	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	2	34	2	2	2	2	2	2	2	2	3	19
18	2	3	3	3	1	3	3	2	2	22	3	2	2	4	2	3	3	4	3	4	4	34	3	3	3	3	2	3	3	3	4	27
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
20	2	3	3	3	1	3	2	2	2	21	3	3	2	3	2	2	2	1	1	4	3	26	3	3	2	2	3	3	3	3	2	24
21	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	29	4	4	3	2	3	3	4	4	3	30

NO	Motivasi Kerja										Disiplin Kerja											Kepuasan Kerja										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML
22	2	3	3	3	3	3	3	2	2	24	3	2	3	3	4	3	3	4	3	2	2	32	4	4	4	3	3	3	2	2	3	28
23	3	3	3	3	2	3	2	3	4	26	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	34	3	3	2	2	3	3	3	2	3	24
24	2	3	4	4	4	4	2	3	3	29	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	34	4	3	3	4	3	3	3	3	3	29
25	2	3	3	3	2	3	2	2	2	22	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
26	3	3	3	4	3	3	3	3	3	28	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	32	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26
27	2	3	4	4	4	4	2	3	3	29	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
29	2	3	3	3	1	3	2	2	2	21	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	31	2	2	2	2	2	2	2	2	3	19
30	2	3	3	3	1	3	2	2	2	21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
31	4	3	4	3	3	4	2	4	4	31	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	38	4	4	3	2	3	3	4	3	4	30
32	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	34	4	3	3	2	4	3	1	4	1	25
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	2	34	3	3	3	2	2	3	3	2	3	24
34	4	4	1	4	4	4	1	4	4	30	4	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	29	4	4	4	3	3	3	3	3	3	30
35	3	4	2	4	4	3	3	3	4	30	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	35	4	4	3	3	4	3	4	3	4	32
36	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
37	3	3	3	3	3	4	3	3	3	28	3	2	2	2	2	3	3	4	3	4	2	30	4	3	3	2	3	3	3	3	3	27
38	3	3	3	4	4	4	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	4	4	4	3	3	3	3	3	3	30
39	4	4	4	4	4	3	3	3	3	32	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	29	4	4	4	3	3	3	3	3	3	30
40	4	4	4	4	4	4	3	4	3	34	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	38	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
41	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28	4	4	4	2	4	3	2	3	2	3	3	34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
42	2	3	4	4	4	4	2	3	3	29	2	3	3	3	4	4	4	3	2	2	2	32	3	3	3	3	2	3	3	3	2	25
43	2	3	3	3	2	3	2	3	3	24	2	4	4	3	4	3	1	3	3	2	2	31	3	3	2	2	2	3	2	2	2	21
44	4	4	4	4	4	4	3	3	3	33	4	4	1	1	3	3	3	4	2	3	3	31	4	3	3	4	3	3	3	3	3	29

NO	Motivasi Kerja											Disiplin Kerja											Kepuasan Kerja										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML	
45	2	3	3	3	1	3	2	2	2	21	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	33	3	3	3	2	2	3	2	3	2	23	
46	3	4	4	4	4	4	3	4	4	34	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	36	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	
47	2	3	3	3	1	3	3	2	2	22	4	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	29	2	1	2	2	2	2	2	2	3	18	
48	4	4	3	4	4	4	3	4	3	33	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	32	3	3	2	2	3	3	2	3	3	24	
49	4	4	1	4	4	4	1	4	4	30	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	34	4	4	3	2	3	3	4	4	3	30	
50	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	35	3	3	3	3	3	2	2	3	3	25	
51	4	4	4	4	4	4	1	4	4	33	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	
52	4	3	4	3	3	2	4	4	3	30	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	36	4	4	3	2	3	3	4	3	4	30	
53	2	3	3	3	1	3	3	2	2	22	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	35	4	4	3	2	3	3	3	3	4	29	
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	30	4	3	3	3	2	3	3	3	3	27	
55	3	3	4	4	3	4	3	4	4	32	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	25	4	2	2	2	3	3	3	2	3	24	
56	3	3	4	4	3	4	3	4	4	32	3	3	2	2	3	4	3	4	4	3	2	33	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	
57	3	3	4	3	3	3	3	3	3	28	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	4	34	3	3	3	2	2	2	2	3	3	23	
58	3	3	3	4	4	4	4	3	3	31	4	4	3	3	3	3	2	2	2	4	3	33	3	3	2	4	4	3	2	2	3	26	
59	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	2	4	3	2	3	2	3	3	34	3	2	2	3	3	2	3	3	3	24	
60	2	3	3	3	2	3	2	2	2	22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	23	2	3	3	2	3	3	3	3	2	24	
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	39	4	4	4	3	4	3	4	4	3	33	
62	4	4	1	4	4	4	1	4	4	30	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	34	4	4	3	2	3	3	4	4	3	30	
63	4	3	3	4	4	3	3	3	3	30	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	36	4	4	4	3	3	4	3	3	3	31	
64	3	3	4	4	3	3	3	3	3	29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	23	1	2	1	2	1	2	1	3	15		
65	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	36	3	3	3	3	2	3	3	3	2	25	
66	2	4	4	4	3	3	3	2	2	27	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	32	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	
67	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	38	4	4	4	4	4	4	3	3	3	33	

NO	Motivasi Kerja										Disiplin Kerja											Kepuasan Kerja										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML
68	4	4	4	4	4	4	3	3	3	33	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	38	3	3	2	3	2	3	3	3	2	24
69	4	4	4	4	4	4	4	4	2	34	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	36	4	4	4	3	3	4	3	3	3	31
70	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	35	4	4	4	3	3	3	3	3	3	30
71	4	3	4	4	4	4	4	3	3	33	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	31	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
72	2	3	3	3	4	3	2	2	3	25	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	4	34	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26
73	4	4	3	4	4	4	4	4	3	34	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	32	4	4	4	3	3	4	3	3	3	31
74	2	3	3	3	1	3	2	2	2	21	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	27	1	2	2	2	2	2	2	2	3	18
75	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	2	4	4	4	4	4	4	1	2	2	1	32	3	4	3	4	3	4	3	4	4	32
76	2	2	3	3	3	3	2	3	3	24	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	34	4	3	2	2	3	4	3	3	2	26
77	4	4	1	4	4	4	1	4	4	30	3	2	2	4	2	3	3	4	3	4	4	34	4	4	3	3	3	2	2	4	3	28
78	3	3	4	3	3	3	4	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	35	4	3	3	4	3	3	3	3	3	29
79	3	3	3	4	3	3	3	4	4	30	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	2	34	4	4	4	3	3	3	4	4	3	32
80	4	4	4	4	4	4	3	3	4	34	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	29	3	3	2	3	3	3	4	4	3	28
81	2	3	3	3	1	3	3	2	2	22	3	2	3	3	4	3	3	4	3	2	2	32	2	3	3	2	3	2	3	2	2	22
82	2	3	4	4	3	3	3	3	3	28	3	3	2	3	2	2	2	1	1	4	3	26	4	4	3	3	4	2	2	2	3	27
83	2	4	3	3	3	3	3	4	3	28	4	4	1	1	3	3	3	4	2	3	3	31	3	3	3	3	2	3	3	2	3	25
84	2	3	3	3	1	3	3	2	2	22	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	26	3	3	2	2	2	2	2	2	3	21
85	3	3	4	3	3	4	3	4	4	31	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	32	3	3	4	4	3	3	4	4	3	31
86	3	2	3	4	2	2	2	4	4	26	2	3	3	4	3	4	4	3	2	2	2	32	2	2	2	2	2	2	3	3	2	20
87	2	3	3	3	1	3	3	2	2	22	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	34	3	3	3	3	3	3	2	3	2	25
88	2	3	3	3	2	3	2	3	3	24	2	3	3	4	3	4	4	3	2	2	2	32	3	3	3	3	2	3	3	2	4	26
89	3	3	4	4	3	4	3	4	4	32	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	31	4	4	3	2	3	3	4	4	3	30
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	4	3	4	29

NO	Motivasi Kerja										Disiplin Kerja											Kepuasan Kerja										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML
91	3	3	4	3	4	4	3	4	4	32	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	34	4	4	3	3	3	3	4	3	3	30
92	2	3	3	3	2	3	2	2	2	22	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	33	3	3	2	2	2	4	3	2	3	24
93	3	3	3	3	4	4	3	4	4	31	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	38	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
94	2	3	3	4	2	3	2	2	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	31	2	2	2	2	2	2	2	2	3	19
95	3	3	4	4	3	4	3	4	4	32	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	32	4	4	3	2	3	3	4	4	3	30
96	2	4	4	4	4	4	2	3	4	31	3	2	2	2	2	3	3	4	3	4	2	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
97	3	3	3	3	4	4	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3	3	2	2	3	3	3	2	2	23
98	2	3	3	3	3	3	4	3	3	27	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
99	4	4	4	4	4	4	2	3	4	33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
100	2	3	3	3	2	3	2	2	2	22	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	25	2	2	1	2	2	2	2	2	3	18
101	4	4	4	4	4	4	2	3	4	33	2	3	3	3	4	4	4	3	2	2	2	32	4	4	4	3	3	3	3	3	3	30
102	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	38	4	3	3	3	4	4	4	4	4	33
103	4	4	3	4	4	4	3	4	3	33	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	35	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26
104	3	3	4	3	3	3	4	3	4	30	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	33	4	4	3	3	3	3	2	3	3	28
105	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
106	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	31	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26
107	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	27	1	2	2	2	2	2	2	2	2	17
108	3	3	4	4	3	4	3	4	4	32	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	34	3	3	3	2	3	3	2	2	3	24
109	2	3	3	3	1	3	2	2	2	21	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	35	2	2	2	2	2	1	3	3	3	20
110	3	4	4	4	4	3	3	3	3	31	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	4	36	3	2	2	4	2	3	3	4	3	26
111	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
112	3	3	4	4	4	4	4	3	3	32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	35	4	4	3	2	3	3	4	4	3	30
113	3	4	2	4	4	3	3	3	4	30	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	4	3	3	4	4	30

NO	Motivasi Kerja										Disiplin Kerja											Kepuasan Kerja										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML
114	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	32	3	3	3	3	3	3	4	3	4	29
115	3	3	3	4	4	4	3	3	3	30	3	3	2	2	3	4	3	4	4	3	2	33	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28
116	3	3	3	3	3	3	2	2	2	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	32	4	2	4	4	4	2	4	2	3	29
117	3	3	4	4	3	4	3	4	4	32	4	4	3	3	3	3	2	2	2	4	3	33	3	3	3	3	3	3	4	4	4	30
118	3	4	3	4	3	3	2	3	3	28	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	34	3	3	2	2	3	3	3	3	2	24
119	3	2	3	2	2	2	4	2	3	23	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	30	3	3	2	3	3	2	2	2	3	23
120	4	4	1	4	4	4	1	4	4	30	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	32	3	3	3	3	3	3	4	3	3	28
121	3	3	4	4	3	4	3	3	4	31	3	2	2	2	2	3	3	4	3	4	2	30	3	2	2	2	2	3	3	4	3	24
122	4	4	4	4	4	4	4	4	1	33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	4	4	4	3	3	3	3	4	4	32
123	4	3	3	4	3	4	3	3	3	30	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
124	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	32	4	4	3	2	3	3	4	3	3	29
125	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	38	4	4	4	3	3	3	3	4	4	32
126	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28	2	3	3	3	4	4	4	3	2	2	2	32	3	3	2	2	3	4	3	4	4	28
127	4	3	4	3	3	4	4	3	4	32	2	4	4	3	4	3	1	3	3	2	2	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
128	3	3	3	4	3	3	4	3	3	29	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	35	3	3	3	2	2	3	4	3	3	26
129	3	3	4	4	4	3	3	3	3	30	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	33	3	2	2	3	3	3	2	3	3	24
130	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	36	4	4	3	3	3	3	2	2	2	26
131	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	31	4	4	1	1	3	3	3	4	2	25
132	4	3	4	4	3	4	4	3	3	32	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	38	4	4	4	3	3	3	3	4	4	32
133	3	4	3	4	4	4	3	4	4	33	1	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	4	4	4	4	3	3	4	4	3	33
134	3	3	4	4	3	4	3	4	4	32	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	34	4	4	3	3	3	3	4	3	3	30
135	3	4	2	4	4	3	3	3	4	30	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	2	34	4	3	4	3	3	3	3	4	3	30
136	3	4	4	4	4	4	4	4	3	34	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	38	3	2	2	2	3	3	3	3	3	24

NO	Motivasi Kerja										Disiplin Kerja											Kepuasan Kerja										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML
137	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	38	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
138	3	4	2	4	4	3	3	3	4	30	2	4	4	3	4	3	1	3	3	2	2	31	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
139	2	3	3	3	1	3	2	2	2	21	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	30	3	3	2	1	1	2	2	2	3	19
140	3	3	3	3	2	3	3	2	3	25	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
141	3	2	3	2	2	2	4	2	3	23	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	4	34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
142	3	4	2	4	4	3	3	3	4	30	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	36	3	3	3	3	3	4	4	4	3	30
143	4	3	4	4	4	4	3	3	3	32	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	31	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29
144	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	1	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
145	4	4	4	4	4	3	3	4	3	33	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	4	36	4	4	4	3	3	3	3	3	3	30
146	3	2	3	4	2	3	4	3	3	27	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
147	4	4	1	4	4	4	1	4	4	30	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
148	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	38	2	2	2	3	3	3	4	4	3	26
149	2	4	4	4	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	36	3	3	2	1	2	3	2	2	3	21
150	3	3	4	3	3	3	4	3	3	29	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	33	3	3	2	2	2	3	3	2	3	23

NO	Motivasi Kerja										Disiplin Kerja											Kepuasan Kerja										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML
151	3	2	3	2	2	2	4	2	3	23	4	4	4	2	4	3	2	3	2	3	3	34	3	3	3	3	3	3	2	2	3	25
152	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
153	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	35	4	3	4	4	3	4	4	4	3	33
154	3	4	2	4	4	3	3	3	4	30	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	33	3	4	3	2	3	3	3	3	2	26
155	2	3	3	3	1	3	2	2	2	21	2	4	4	4	4	4	4	1	2	2	1	32	3	3	2	1	1	2	2	2	3	19
156	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	4	34	1	4	3	3	3	3	3	2	3	25
157	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	1	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	2	4	4	4	4	4	4	4	3	33
158	4	4	3	3	3	3	4	4	4	32	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	38	3	4	4	4	4	4	4	4	3	34
159	3	4	4	4	4	4	3	4	4	34	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	38	1	4	4	4	4	4	4	4	3	32
160	4	4	4	3	3	4	4	3	3	32	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	38	4	4	4	4	4	4	4	4	2	34

DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

NO	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan
1	Laki-laki	46-55 tahun	S1
2	Laki-laki	25-35 tahun	D3
3	Laki-laki	25-35 tahun	D3
4	Perempuan	36-45 tahun	S1
5	Laki-laki	25-35 tahun	D3
6	Perempuan	36-45 tahun	S1
7	Laki-laki	46-55 tahun	S1
8	Perempuan	25-35 tahun	D3
9	Laki-laki	25-35 tahun	D3
10	Perempuan	36-45 tahun	D3
11	Laki-laki	25-35 tahun	D3
12	Laki-laki	46-55 tahun	S1
13	Laki-laki	46-55 tahun	S1
14	Laki-laki	46-55 tahun	D3
15	Perempuan	36-45 tahun	S1
16	Laki-laki	25-35 tahun	D3
17	Laki-laki	25-35 tahun	D3
18	Laki-laki	25-35 tahun	S1
19	Laki-laki	36-45 tahun	S1
20	Laki-laki	25-35 tahun	D3
21	Perempuan	36-45 tahun	S1
22	Perempuan	36-45 tahun	S1
23	Laki-laki	25-35 tahun	D3
24	Perempuan	36-45 tahun	S1
25	Perempuan	46-55 tahun	Pascasarjana
26	Laki-laki	46-55 tahun	S1
27	Laki-laki	36-45 tahun	S1
28	Laki-laki	36-45 tahun	S1
29	Laki-laki	25-35 tahun	D3
30	Laki-laki	25-35 tahun	D3
31	Perempuan	36-45 tahun	S1
32	Laki-laki	25-35 tahun	S1
33	Laki-laki	25-35 tahun	D3
34	Perempuan	36-45 tahun	S1
35	Perempuan	46-55 tahun	S1
36	Perempuan	46-55 tahun	D3
37	Laki-laki	36-45 tahun	S1

38	Perempuan	36-45 tahun	S1
39	Perempuan	36-45 tahun	S1
40	Perempuan	46-55 tahun	D3
41	Laki-laki	36-45 tahun	S1
42	Laki-laki	25-35 tahun	S1
43	Laki-laki	25-35 tahun	D3
44	Perempuan	36-45 tahun	S1
45	Laki-laki	25-35 tahun	D3
46	Laki-laki	46-55 tahun	S1
47	Laki-laki	25-35 tahun	D3
48	Laki-laki	25-35 tahun	D3
49	Perempuan	36-45 tahun	S1
50	Laki-laki	25-35 tahun	S1
51	Perempuan	46-55 tahun	D3
52	Perempuan	36-45 tahun	S1
53	Perempuan	36-45 tahun	S1
54	Laki-laki	36-45 tahun	S1
55	Laki-laki	25-35 tahun	D3
56	Perempuan	36-45 tahun	S1
57	Laki-laki	25-35 tahun	D3
58	Laki-laki	46-55 tahun	S1
59	Laki-laki	25-35 tahun	D3
60	Laki-laki	25-35 tahun	D3
61	Perempuan	25-35 tahun	D3
62	Perempuan	36-45 tahun	S1
63	Perempuan	46-55 tahun	S1
64	Laki-laki	25-35 tahun	D3
65	Laki-laki	25-35 tahun	S1
66	Perempuan	36-45 tahun	S1
67	Perempuan	25-35 tahun	D3
68	Laki-laki	25-35 tahun	D3
69	Perempuan	46-55 tahun	S1
70	Perempuan	36-45 tahun	S1
71	Perempuan	36-45 tahun	S1
72	Laki-laki	46-55 tahun	D3
73	Perempuan	46-55 tahun	D3
74	Laki-laki	25-35 tahun	D3
75	Perempuan	46-55 tahun	S1
76	Laki-laki	25-35 tahun	S1
77	Perempuan	36-45 tahun	D3
78	Perempuan	36-45 tahun	D3

79	Perempuan	46-55 tahun	S1
80	Perempuan	36-45 tahun	S1
81	Laki-laki	25-35 tahun	D3
82	Laki-laki	36-45 tahun	S1
83	Laki-laki	25-35 tahun	S1
84	Laki-laki	25-35 tahun	D3
85	Perempuan	46-55 tahun	S1
86	Laki-laki	25-35 tahun	D3
87	Laki-laki	25-35 tahun	S1
88	Laki-laki	25-35 tahun	D3
89	Perempuan	36-45 tahun	D3
90	Perempuan	36-45 tahun	S1
91	Perempuan	36-45 tahun	S1
92	Laki-laki	25-35 tahun	D3
93	Laki-laki	46-55 tahun	D3
94	Laki-laki	25-35 tahun	D3
95	Perempuan	36-45 tahun	S1
96	Laki-laki	36-45 tahun	S1
97	Laki-laki	25-35 tahun	D3
98	Laki-laki	36-45 tahun	S1
99	Laki-laki	36-45 tahun	S1
100	Laki-laki	25-35 tahun	D3
101	Perempuan	46-55 tahun	S1
102	Perempuan	25-35 tahun	D3
103	Laki-laki	25-35 tahun	S1
104	Perempuan	36-45 tahun	S1
105	Laki-laki	36-45 tahun	S1
106	Laki-laki	25-35 tahun	S1
107	Laki-laki	25-35 tahun	D3
108	Laki-laki	25-35 tahun	S1
109	Laki-laki	25-35 tahun	D3
110	Laki-laki	25-35 tahun	S1
111	Perempuan	46-55 tahun	Pascasarjana
112	Perempuan	46-55 tahun	S1
113	Perempuan	46-55 tahun	S1
114	Perempuan	36-45 tahun	S1
115	Perempuan	36-45 tahun	D3
116	Perempuan	36-45 tahun	D3
117	Perempuan	46-55 tahun	S1
118	Laki-laki	25-35 tahun	S1
119	Laki-laki	25-35 tahun	D3

120	Perempuan	36-45 tahun	S1
121	Laki-laki	25-35 tahun	S1
122	Perempuan	46-55 tahun	D3
123	Laki-laki	36-45 tahun	S1
124	Perempuan	36-45 tahun	S1
125	Perempuan	46-55 tahun	D3
126	Perempuan	36-45 tahun	S1
127	Laki-laki	36-45 tahun	S1
128	Laki-laki	25-35 tahun	D3
129	Laki-laki	25-35 tahun	D3
130	Laki-laki	25-35 tahun	S1
131	Laki-laki	25-35 tahun	S1
132	Perempuan	25-35 tahun	S1
133	Laki-laki	25-35 tahun	D3
134	Perempuan	46-55 tahun	S1
135	Perempuan	46-55 tahun	S1
136	Laki-laki	25-35 tahun	S1
137	Perempuan	46-55 tahun	S1
138	Perempuan	36-45 tahun	S1
139	Laki-laki	25-35 tahun	D3
140	Laki-laki	36-45 tahun	S1
141	Laki-laki	25-35 tahun	D3
142	Perempuan	46-55 tahun	S1
143	Perempuan	36-45 tahun	S1
144	Perempuan	46-55 tahun	D3
145	Perempuan	46-55 tahun	S1
146	Laki-laki	36-45 tahun	S1
147	Perempuan	36-45 tahun	S1
148	Laki-laki	25-35 tahun	S1
149	Laki-laki	25-35 tahun	D3
150	Laki-laki	25-35 tahun	D3
151	Laki-laki	25-35 tahun	S1
152	Perempuan	46-55 tahun	D3
153	Laki-laki	25-35 tahun	S1
154	Laki-laki	25-35 tahun	S1
155	Laki-laki	25-35 tahun	D3
156	Laki-laki	25-35 tahun	S1
157	Laki-laki	46-55 tahun	D3
158	Laki-laki	46-55 tahun	D3
159	Perempuan	25-35 tahun	S1
160	Laki-laki	46-55 tahun	S1

DATA KATEGORISASI

No	MotivasiKerja	KTG	Disiplin Kerja	KTG	KepuasanKerja	KTG
1	26	Sedang	38	Tinggi	26	Sedang
2	35	Tinggi	23	Rendah	24	Sedang
3	27	Sedang	30	Sedang	20	Rendah
4	30	Sedang	30	Sedang	29	Sedang
5	30	Sedang	31	Sedang	24	Sedang
6	32	Sedang	36	Sedang	30	Sedang
7	28	Sedang	32	Sedang	26	Sedang
8	35	Tinggi	31	Sedang	33	Tinggi
9	34	Tinggi	35	Sedang	17	Rendah
10	34	Tinggi	34	Sedang	28	Sedang
11	29	Sedang	34	Sedang	21	Rendah
12	28	Sedang	34	Sedang	26	Sedang
13	28	Sedang	39	Tinggi	35	Tinggi
14	29	Sedang	38	Tinggi	26	Sedang
15	28	Sedang	38	Tinggi	29	Sedang
16	29	Sedang	26	Rendah	19	Rendah
17	22	Rendah	34	Sedang	19	Rendah
18	22	Rendah	34	Sedang	27	Sedang
19	27	Sedang	30	Sedang	27	Sedang
20	21	Rendah	26	Rendah	24	Sedang
21	35	Tinggi	29	Rendah	30	Sedang
22	24	Rendah	32	Sedang	28	Sedang
23	26	Sedang	34	Sedang	24	Sedang
24	29	Sedang	34	Sedang	29	Sedang
25	22	Rendah	38	Tinggi	36	Tinggi
26	28	Sedang	32	Sedang	26	Sedang
27	29	Sedang	38	Tinggi	27	Sedang
28	27	Sedang	34	Sedang	27	Sedang
29	21	Rendah	31	Sedang	19	Rendah
30	21	Rendah	23	Rendah	18	Rendah
31	31	Sedang	38	Tinggi	30	Sedang
32	34	Tinggi	34	Sedang	25	Sedang
33	27	Sedang	34	Sedang	24	Sedang
34	30	Sedang	29	Rendah	30	Sedang
35	30	Sedang	35	Sedang	32	Tinggi
36	34	Tinggi	44	Tinggi	36	Tinggi
37	28	Sedang	30	Sedang	27	Sedang
38	30	Sedang	33	Sedang	30	Sedang

No	MotivasiKerja	KTG	Disiplin Kerja	KTG	KepuasanKerja	KTG
39	32	Sedang	29	Rendah	30	Sedang
40	34	Tinggi	38	Tinggi	35	Tinggi
41	28	Sedang	34	Sedang	27	Sedang
42	29	Sedang	32	Sedang	25	Sedang
43	24	Rendah	31	Sedang	21	Rendah
44	33	Sedang	31	Sedang	29	Sedang
45	21	Rendah	33	Sedang	23	Sedang
46	34	Tinggi	36	Sedang	26	Sedang
47	22	Rendah	29	Rendah	18	Rendah
48	33	Sedang	32	Sedang	24	Sedang
49	30	Sedang	34	Sedang	30	Sedang
50	26	Sedang	35	Sedang	25	Sedang
51	33	Sedang	39	Tinggi	35	Tinggi
52	30	Sedang	36	Sedang	30	Sedang
53	22	Rendah	35	Sedang	29	Sedang
54	27	Sedang	30	Sedang	27	Sedang
55	32	Sedang	25	Rendah	24	Sedang
56	32	Sedang	33	Sedang	28	Sedang
57	28	Sedang	34	Sedang	23	Sedang
58	31	Sedang	33	Sedang	26	Sedang
59	35	Tinggi	34	Sedang	24	Sedang
60	22	Rendah	23	Rendah	24	Sedang
61	36	Tinggi	39	Tinggi	33	Tinggi
62	30	Sedang	34	Sedang	30	Sedang
63	30	Sedang	36	Sedang	31	Sedang
64	29	Sedang	23	Rendah	15	Rendah
65	28	Sedang	36	Sedang	25	Sedang
66	27	Sedang	32	Sedang	28	Sedang
67	35	Tinggi	38	Tinggi	33	Tinggi
68	33	Sedang	38	Tinggi	24	Sedang
69	34	Tinggi	36	Sedang	31	Sedang
70	35	Tinggi	35	Sedang	30	Sedang
71	33	Sedang	31	Sedang	28	Sedang
72	25	Rendah	34	Sedang	26	Sedang
73	34	Tinggi	32	Sedang	31	Sedang
74	21	Rendah	27	Rendah	18	Rendah
75	35	Tinggi	32	Sedang	32	Tinggi
76	24	Rendah	34	Sedang	26	Sedang
77	30	Sedang	34	Sedang	28	Sedang
78	29	Sedang	35	Sedang	29	Sedang

No	MotivasiKerja	KTG	Disiplin Kerja	KTG	KepuasanKerja	KTG
79	30	Sedang	34	Sedang	32	Tinggi
80	34	Tinggi	29	Rendah	28	Sedang
81	22	Rendah	32	Sedang	22	Rendah
82	28	Sedang	26	Rendah	27	Sedang
83	28	Sedang	31	Sedang	25	Sedang
84	22	Rendah	26	Rendah	21	Rendah
85	31	Sedang	32	Sedang	31	Sedang
86	26	Sedang	32	Sedang	20	Rendah
87	22	Rendah	34	Sedang	25	Sedang
88	24	Rendah	32	Sedang	26	Sedang
89	32	Sedang	31	Sedang	30	Sedang
90	27	Sedang	30	Sedang	29	Sedang
91	32	Sedang	34	Sedang	30	Sedang
92	22	Rendah	33	Sedang	24	Sedang
93	31	Sedang	38	Tinggi	34	Tinggi
94	24	Rendah	31	Sedang	19	Rendah
95	32	Sedang	32	Sedang	30	Sedang
96	31	Sedang	30	Sedang	27	Sedang
97	29	Sedang	33	Sedang	23	Sedang
98	27	Sedang	29	Rendah	27	Sedang
99	33	Sedang	32	Sedang	27	Sedang
100	22	Rendah	25	Rendah	18	Rendah
101	33	Sedang	32	Sedang	30	Sedang
102	34	Tinggi	38	Tinggi	33	Tinggi
103	33	Sedang	35	Sedang	26	Sedang
104	30	Sedang	33	Sedang	28	Sedang
105	28	Sedang	36	Sedang	27	Sedang
106	28	Sedang	31	Sedang	26	Sedang
107	28	Sedang	27	Rendah	17	Rendah
108	32	Sedang	34	Sedang	24	Sedang
109	21	Rendah	35	Sedang	20	Rendah
110	31	Sedang	36	Sedang	26	Sedang
111	36	Tinggi	44	Tinggi	36	Tinggi
112	32	Sedang	35	Sedang	30	Sedang
113	30	Sedang	30	Sedang	30	Sedang
114	28	Sedang	32	Sedang	29	Sedang
115	30	Sedang	33	Sedang	28	Sedang
116	24	Rendah	32	Sedang	29	Sedang
117	32	Sedang	33	Sedang	30	Sedang
118	28	Sedang	34	Sedang	24	Sedang

No	MotivasiKerja	KTG	Disiplin Kerja	KTG	KepuasanKerja	KTG
119	23	Rendah	30	Sedang	23	Sedang
120	30	Sedang	32	Sedang	28	Sedang
121	31	Sedang	30	Sedang	24	Sedang
122	33	Sedang	33	Sedang	32	Tinggi
123	30	Sedang	29	Rendah	27	Sedang
124	28	Sedang	32	Sedang	29	Sedang
125	35	Tinggi	38	Tinggi	32	Tinggi
126	28	Sedang	32	Sedang	28	Sedang
127	32	Sedang	31	Sedang	27	Sedang
128	29	Sedang	35	Sedang	26	Sedang
129	30	Sedang	33	Sedang	24	Sedang
130	26	Sedang	36	Sedang	26	Sedang
131	26	Sedang	31	Sedang	25	Sedang
132	32	Sedang	38	Tinggi	32	Tinggi
133	33	Sedang	39	Tinggi	33	Tinggi
134	32	Sedang	34	Sedang	30	Sedang
135	30	Sedang	34	Sedang	30	Sedang
136	34	Tinggi	38	Tinggi	24	Sedang
137	34	Tinggi	38	Tinggi	35	Tinggi
138	30	Sedang	31	Sedang	28	Sedang
139	21	Rendah	30	Sedang	19	Rendah
140	25	Rendah	33	Sedang	27	Sedang
141	23	Rendah	34	Sedang	18	Rendah
142	30	Sedang	36	Sedang	30	Sedang
143	32	Sedang	31	Sedang	29	Sedang
144	35	Tinggi	39	Tinggi	35	Tinggi
145	33	Sedang	36	Sedang	30	Sedang
146	27	Sedang	34	Sedang	27	Sedang
147	30	Sedang	38	Tinggi	27	Sedang
148	28	Sedang	38	Tinggi	26	Sedang
149	29	Sedang	36	Sedang	21	Rendah
150	29	Sedang	33	Sedang	23	Sedang

No	MotivasiKerja	KTG	Disiplin Kerja	KTG	KepuasanKerja	KTG
151	23	Rendah	34	Sedang	25	Sedang
152	36	Tinggi	43	Tinggi	36	Tinggi
153	35	Tinggi	35	Sedang	33	Tinggi
154	30	Sedang	33	Sedang	26	Sedang
155	21	Rendah	32	Sedang	19	Rendah
156	26	Sedang	34	Sedang	25	Sedang
157	36	Tinggi	39	Tinggi	33	Tinggi
158	32	Sedang	38	Tinggi	34	Tinggi
159	34	Tinggi	38	Tinggi	32	Tinggi
160	32	Sedang	38	Tinggi	34	Tinggi

HASIL UJI VALIDITAS CFA (TAHAP 1)

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,691
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	6262,184
	df	496
	Sig.	,000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
Motivasi1		,793	
Motivasi2		,922	
Motivasi3		,797	
Motivasi4		,458	
Motivasi5		,616	
Motivasi6		,853	
Motivasi7		,849	
Motivasi8		,846	
Motivasi9		,866	
Motivasi10		,518	
Disiplin1	,933		
Disiplin2	,776		
Disiplin3	,441		
Disiplin4	,916		
Disiplin5	,933		
Disiplin6	,938		
Disiplin7	,915		
Disiplin8	,925		
Disiplin9	,943		
Disiplin10	,909		
Disiplin11	,904		
Disiplin12	,736		
Kepuasan1			,819
Kepuasan2			,706
Kepuasan3			,669
Kepuasan4			,829
Kepuasan5			,801
Kepuasan6			,813
Kepuasan7			,658
Kepuasan8			,582
Kepuasan9			,682
Kepuasan10			,423

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

HASIL UJI VALIDITAS CFA (TAHAP 2)

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy .		,778
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	5711,035
	df	406
	Sig.	,000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
Motivasi1		,801	
Motivasi2		,918	
Motivasi3		,792	
Motivasi5		,617	
Motivasi6		,851	
Motivasi7		,856	
Motivasi8		,848	
Motivasi9		,873	
Motivasi10		,530	
Disiplin1	,929		
Disiplin2	,781		
Disiplin4	,916		
Disiplin5	,934		
Disiplin6	,936		
Disiplin7	,914		
Disiplin8	,929		
Disiplin9	,945		
Disiplin10	,908		
Disiplin11	,909		
Disiplin12	,744		
Kepuasan1			,832
Kepuasan2			,730
Kepuasan3			,680
Kepuasan4			,841
Kepuasan5			,802
Kepuasan6			,814
Kepuasan7			,676
Kepuasan8			,543
Kepuasan9			,645

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

HASIL UJI RELIABILITAS

Reliability

1. MOTIVASI KERJA TAHAP 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,911	10

2. MOTIVASI KERJA TAHAP 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,918	9

3. DISIPLIN KERJA TAHAP 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,967	12

4. DISIPLIN KERJA TAHAP 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,975	11

5. KEPUASAN KERJA TAHAP 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,888	10

6. KEPUASAN KERJA TAHAP 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,892	9

HASIL UJI KORELASI *PRODUCT MOMENT*

Correlations

Correlations

		Motivasi_ Kerja	Disiplin_Kerja	Kepuasan_ Kerja
Motivasi_Kerja	Pearson Correlation	1	,371**	,593**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	160	160	160
Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	,371**	1	,565**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	160	160	160
Kepuasan_Kerja	Pearson Correlation	,593**	,565**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	160	160	160

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

HASIL UJI KARAKTERITIK RESPONDEN

Frequencies

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	92	57,5	57,5	57,5
	Perempuan	68	42,5	42,5	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-35 tahun	70	43,8	43,8	43,8
	36-45 tahun	52	32,5	32,5	76,3
	46-55 tahun	38	23,8	23,8	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

Tingkat_Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	65	40,6	40,6	40,6
	S1	93	58,1	58,1	98,8
	Pascasarjana	2	1,3	1,3	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

HASIL UJI DESKRIPTIF

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi_Kerja	160	21,00	36,00	29,1625	4,12522
Disiplin_Kerja	160	23,00	44,00	33,3063	3,80995
Kepuasan_Kerja	160	15,00	36,00	27,0563	4,52282
Valid N (listwise)	160				

RUMUS PERHITUNGAN KATEGORISASI

Motivasi_Kerja				
M		=	29,16	
Sd		=	4,13	
Tinggi	:	$X \geq M + SD$		
Sedang	:	$M - SD \leq X < M + SD$		
Rendah	:	$X < M - SD$		
Kategori		Skor		
Tinggi	:	X	\geq	33,29
Sedang	:	25,04	\leq	X < 33,29
Rendah	:	X	$<$	25,04

Disiplin_Kerja				
M		=	33,31	
Sd		=	3,81	
Tinggi	: $X \geq M + SD$			
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$			
Rendah	: $X < M - SD$			
Kategori		Skor		
Tinggi	:	X	\geq	37,12
Sedang	:	29,50	\leq	X < 37,12
Rendah	:	X	$<$	29,50

Kepuasan_Kerja				
M		=	27,06	
Sd		=	4,52	
Tinggi	: $X \geq M + SD$			
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$			
Rendah	: $X < M - SD$			
Kategori		Skor		
Tinggi	:	X	\geq	31,58
Sedang	:	22,53	\leq	X < 31,58
Rendah	:	X	$<$	22,53

HASIL UJI KATEGORISASI

Frequencies

Motivasi_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	27	16,9	16,9	16,9
	Sedang	103	64,4	64,4	81,3
	Rendah	30	18,8	18,8	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

Disiplin_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	29	18,1	18,1	18,1
	Sedang	112	70,0	70,0	88,1
	Rendah	19	11,9	11,9	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

Kepuasan_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	26	16,3	16,3	16,3
	Sedang	112	70,0	70,0	86,3
	Rendah	22	13,8	13,8	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

HASIL UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi_ Kerja	Disiplin_Kerja	Kepuasan_ Kerja
N		160	160	160
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	29,1625	33,3063	27,0563
	Std. Deviation	4,12522	3,80995	4,52282
Most Extreme Differences	Absolute	,102	,103	,083
	Positive	,077	,103	,070
	Negative	-,102	-,091	-,083
Kolmogorov-Smirnov Z		1,284	1,300	1,046
Asymp. Sig. (2-tailed)		,074	,068	,224

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

HASIL UJI LINIERITAS

Means

Kepuasan_Kerja * Motivasi_Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan_Kerja * Motivasi_Kerja	Between Groups	(Combined)	1432,813	15	95,521	7,559	,000
		Linearity	1142,909	1	1142,909	90,444	,000
		Deviation from Linearity	289,904	14	20,707	1,639	,075
	Within Groups		1819,681	144	12,637		
Total			3252,494	159			

Kepuasan_Kerja * Disiplin_Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan_Kerja * Disiplin_Kerja	Between Groups	(Combined)	1356,582	15	90,439	6,869	,000
		Linearity	1039,932	1	1039,932	78,986	,000
		Deviation from Linearity	316,650	14	22,618	1,718	,058
	Within Groups		1895,912	144	13,166		
Total			3252,494	159			

HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin_Kerja, ^a Motivasi_Kerja	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,700 ^a	,490	,483	3,25047

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1593,700	2	796,850	75,420	,000 ^a
	Residual	1658,793	157	10,566		
	Total	3252,494	159			

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2,996	2,505		-1,196	,233		
	Motivasi_Kerja	,487	,067	,444	7,240	,000	,863	1,159
	Disiplin_Kerja	,476	,073	,401	6,532	,000	,863	1,159

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin_Kerja, ^a Motivasi_Kerja	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: abs_res

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,081 ^a	,007	-,006	2,04587

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Motivasi_Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,387	2	2,193	,524	,593 ^a
	Residual	657,134	157	4,186		
	Total	661,520	159			

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: abs_res

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,945	1,577		2,502	,013
	Motivasi_Kerja	-,034	,042	-,068	-,793	,429
	Disiplin_Kerja	-,014	,046	-,026	-,307	,759

a. Dependent Variable: abs_res

HASIL UJI REGRESI BERGANDA (1)

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Tingkat_Pendidikan, ^a Jenis_Kelamin, Usia	.	Enter
2	Motivasi_Kerja ^a	.	Enter
3	Disiplin_Kerja ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	,775 ^a	,600	,593	2,88667	,600	78,107	3	156	,000
2	,819 ^b	,671	,663	2,62741	,071	33,306	1	155	,000
3	,861 ^c	,741	,733	2,33738	,070	41,851	1	154	,000

a. Predictors: (Constant), Tingkat_Pendidikan, Jenis_Kelamin, Usia

b. Predictors: (Constant), Tingkat_Pendidikan, Jenis_Kelamin, Usia, Motivasi_Kerja

c. Predictors: (Constant), Tingkat_Pendidikan, Jenis_Kelamin, Usia, Motivasi_Kerja, Disiplin_Kerja

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1952,569	3	650,856	78,107	,000 ^a
	Residual	1299,925	156	8,333		
	Total	3252,494	159			
2	Regression	2182,488	4	545,622	79,038	,000 ^b
	Residual	1070,006	155	6,903		
	Total	3252,494	159			
3	Regression	2411,136	5	482,227	88,266	,000 ^c
	Residual	841,358	154	5,463		
	Total	3252,494	159			

a. Predictors: (Constant), Tingkat_Pendidikan, Jenis_Kelamin, Usia

b. Predictors: (Constant), Tingkat_Pendidikan, Jenis_Kelamin, Usia, Motivasi_Kerja

c. Predictors: (Constant), Tingkat_Pendidikan, Jenis_Kelamin, Usia, Motivasi_Kerja, Disiplin_Kerja

d. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,530	1,236		11,753	,000
	Jenis_Kelamin	3,783	,543	,415	6,971	,000
	Usia	2,335	,345	,413	6,760	,000
	Tingkat_Pendidikan	1,125	,476	,128	2,364	,019
2	(Constant)	6,726	1,759		3,823	,000
	Jenis_Kelamin	2,851	,520	,313	5,487	,000
	Usia	1,975	,321	,349	6,161	,000
	Tingkat_Pendidikan	1,167	,433	,133	2,695	,008
	Motivasi_Kerja	,332	,057	,302	5,771	,000
3	(Constant)	-1,419	2,008		-,706	,481
	Jenis_Kelamin	2,887	,462	,317	6,244	,000
	Usia	1,583	,292	,280	5,430	,000
	Tingkat_Pendidikan	1,107	,385	,126	2,871	,005
	Motivasi_Kerja	,240	,053	,219	4,530	,000
	Disiplin_Kerja	,349	,054	,294	6,469	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

HASIL UJI REGRESI BERGANDA (2)

Regression

Variables Entered/Removed^d

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Tingkat_Pendidikan, ^a Jenis_Kelamin, Usia	.	Enter
2	Disiplin_Kerja ^a	.	Enter
3	Motivasi_Kerja ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	,775 ^a	,600	,593	2,88667	,600	78,107	3	156	,000
2	,841 ^b	,707	,699	2,48020	,107	56,322	1	155	,000
3	,861 ^c	,741	,733	2,33738	,034	20,520	1	154	,000

a. Predictors: (Constant), Tingkat_Pendidikan, Jenis_Kelamin, Usia

b. Predictors: (Constant), Tingkat_Pendidikan, Jenis_Kelamin, Usia, Disiplin_Kerja

c. Predictors: (Constant), Tingkat_Pendidikan, Jenis_Kelamin, Usia, Disiplin_Kerja, Motivasi_Kerja

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1952,569	3	650,856	78,107	,000 ^a
	Residual	1299,925	156	8,333		
	Total	3252,494	159			
2	Regression	2299,027	4	574,757	93,435	,000 ^b
	Residual	953,467	155	6,151		
	Total	3252,494	159			
3	Regression	2411,136	5	482,227	88,266	,000 ^c
	Residual	841,358	154	5,463		
	Total	3252,494	159			

a. Predictors: (Constant), Tingkat_Pendidikan, Jenis_Kelamin, Usia

b. Predictors: (Constant), Tingkat_Pendidikan, Jenis_Kelamin, Usia, Disiplin_Kerja

c. Predictors: (Constant), Tingkat_Pendidikan, Jenis_Kelamin, Usia, Disiplin_Kerja, Motivasi_Kerja

d. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,530	1,236		11,753	,000
	Jenis_Kelamin	3,783	,543	,415	6,971	,000
	Usia	2,335	,345	,413	6,760	,000
	Tingkat_Pendidikan	1,125	,476	,128	2,364	,019
2	(Constant)	2,315	1,943		1,191	,235
	Jenis_Kelamin	3,521	,468	,386	7,530	,000
	Usia	1,753	,307	,310	5,713	,000
	Tingkat_Pendidikan	1,067	,409	,121	2,609	,010
	Disiplin_Kerja	,414	,055	,349	7,505	,000
3	(Constant)	-1,419	2,008		-,706	,481
	Jenis_Kelamin	2,887	,462	,317	6,244	,000
	Usia	1,583	,292	,280	5,430	,000
	Tingkat_Pendidikan	1,107	,385	,126	2,871	,005
	Disiplin_Kerja	,349	,054	,294	6,469	,000
	Motivasi_Kerja	,240	,053	,219	4,530	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja