ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN LAMA KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING
(Studi Kasus Pada PT. Gunung Madu *Plantations* Lampung Tengah)

SKRIPSI

Oleh:

LUKSI ANNISA
135130042

PROGRAM STUDI AGRIBISNIS
FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
YOGYAKARTA
2017

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN LAMA KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING
(Studi Kasus Pada PT. Gunung Madu *Plantations* Lampung Tengah)

SKRIPSI

Skripsi disusun sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Pertanian dari
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta

Oleh:

LUKSI ANNISA
135130042

PROGRAM STUDI AGRIBISNIS
FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
YOGYAKARTA
2017

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Penelitian	: Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Pada PT. Gunung Madu *Plantations* (Lampung Tengah))
Nama Mahasiswa	: Luksi Annisa
Nomor Mahasiswa	: 135130042
Program Studi	: Agribisnis
Diuji pada tanggal	: 27 Oktober 2017

Menyetujui,

	Tanda Tangan	Tanggal
Pembimbing I		
Dr. Ir. Hj. Siti Hamidah, MP.	.....	01-11-2017
Pembimbing II		
Dr. Ir. Nanik Dara Senjawati, MP.	.....	13-11-2017
Penguji I		
Dr. Ir. Juarini, MP.	.....	20-11-2017
Penguji II		
Dr. Ir. H. Teguh Kismantoroadji, M.Si.	.....	20/11/17

Mengetahui,

Fakultas Pertanian
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta
Dekan

Partoyo, SP., MP., Ph.D

Tanggal : 27 NOV 2017

Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan LamaKerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada PT. Gunung Madu *Plantations* Lampung Tengah)

Oleh : Luksi Annisa
Dibimbing oleh: Siti Hamidah dan Nanik Dara Senjawati

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan:1) mengetahuitingkat motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan., 2) menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan yang dimoderasi olehlama kerja terhadap kinerja karyawandi PT. Gunung Madu *Plantations*. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif. Metode pelaksanaan yang digunakan adalah studi kasus. Cara pengambilan sampel yaitu *Proportonate Stratified Random Sampling* dengan jumlah responden sebanyak 74 responden. Metode analisis data menggunkan regresi linier berganda dengan uji interaksi.Variabel bebas (X) yang digunakan adalah motivasi (X_1) kepuasan kerja (X_2), dan variabel moderating adalah lama bekerja (X_3), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y_1). Hasil analisis menunjukan bahwa variabel motivasi kerja karyawan tinggi,kepuasan kerja karyawan sangat tinggi, dan kinerja karyawan*Departement Factory* di PT. Gunung Madu *Plantations* sangat tinggi. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja,Lama Bekerja,Kinerja Karyawan, dan GMP.

The Analysis Of Motivation And Job Satisfaction Effect To Employee Performance WithWork Time As Moderating Variables (Study At PT Gunung Madu *Plantations* Central Lampung)

By: Luksi Annisa
Supervised by: Siti Hamidah dan Nanik Dara Senjawati

ABSTRACT

This study aimed to: 1) know motivation, work satisfaction, and employee performance., 2) analyze the influence of motivation and satisfaction, moderated by the length of work, on the performance of employees in the Factory Department at PT. Gunung Madu Plantations.The research method is descriptive. With a case study. The number of samples determined by 74 respondents by using Proportionate Stratified Random Sampling.The analysis method used multiple linear regression with interaction test. The result show that employee have high motivation. Both job satisfaction and employee performance of Departement Factory at PT. Gunung Madu *Plantations*are higher the motivation.Work motivation have a positive effect on employee performance. Employee was influenced by work of motivation. Which interested by work time.

Key words: Job Satisfaction, Work Motivation, Work Time, Employed performance, and GMP.

RIWAYAT HIDUP

Penulis lahir di Lampung pada tanggal 01 Desember 1994 dari Ayah Ngadino dan Ibu Sri Ambar Ningsih. Penulis merupakan Putri kedua dari dua bersaudara.

Tahun 1999-2001 penulis mengawali pendidikan di Taman Kanak-kanak (TK) Satya Dharma Sudjana. Tahun 2001-2007 penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Dasar Negeri 1 Gunung Madu. Tahun 2007-2010 penulis melanjutkan pendidikan di SMP Satya Dharma Sudjana. Tahun 2010-2013 penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 2 Metro dan pada tahun 2013 melanjutkan studi di Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta.

Selama menjalani pendidikan di SDN 1 Gunung Madu Plantations Lampung Tengah, saya aktif dengan kegiatan ekstrakulikuler tenis lapangan, drum band dan berenang. Dalam kegiatan ekstrakulikuler tenis lapangan menjuarai lomba sebagai juara dua yang diadakan pada tingkat kecamatan dan juara satu yang diadakan pada tingkat kecamatan untuk seleksi ke Jakarta.

Kegiatan di SMP Satya Dharma Sudjana aktif kegiatan ekstrakulikuler marching band, dalam kegiatan marching band berhasil menjuarai lomba sebagai juara kedua yang diadakan pada tingkat se-provinsi Lampung dan sebagai juara umum mewakili Lampug di Tangerang.

Kegiatan ekstrakulikuler di SMA Negeri 2 Metro yaitu mengikuti kegiatan bola basket dan berenang.

Sedangkan kegiatan ekstrakulikuler di Universitas yaitu mengikuti kegiatan bola basket, dan menjadi Asisten Dosen Pada Laboratorium, untuk praktikum Manajemen Agribisnis, Teknologi Agroindustri dan Aplikasi Kewirausahaan.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Pada PT. Gunung Madu Plantations Lampung Tengah)"

Penulis menyadari bahwa selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan dan tuntutan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan terimakasi kepada :

1. Dr. Ir. Hj. Siti Hamidah, MP., selaku Dosen Pembimbing 1 (satu) yang telah memberikan arahan dan bimbingan selama mengerjakan proposal skripsi.
2. Dr. Ir. Nanik Dara Senjawati, MP., selaku Dosen Pembimbing 2 (dua) yang telah memberikan arahan dan bimbingan selama mengerjakan proposal skripsi.
3. Dr. Ir. Juarini, MP., selaku Dosen Penguji 1 (satu), terimakasi atas koreksi dan saran-sarannya.
4. Dr. Ir. H. Teguh Kismantoroadji, M.Si., selaku Dosen Penguji 2 (dua), terimakasi atas koreksi dan saran-sarannya.
5. Bapak/ibu Dosen Program Studi Agribisnis UPN "Veteran" yang telah memberikan ilmu dan bimbingan kepada penulis.
6. Staf Admisi Program Studi Agribisnis UPN "Veteran" yang telah memberikan bantuan dan dukungan administrasi selama penulis menempuh studi.

7. Para karyawan pada *Departement Factory* di PT. Gunung Madu *Plantations*, Lampung Tengah yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan jawaban atas kuesioner yang diajukan.

Yogyakarta, November 2017

Luksi Annisa

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**
LEMBAR PENGESAHAN ..... **ii**
ABSTRAK ..... **iii**
ABSTRACT ..... **iv**
RIWAYAT HIDUP ..... **v**
KATA PENGANTAR ..... **vii**
DAFTAR ISI ..... **ix**
DAFTAR TABEL ..... **xi**
DAFTAR GAMBAR ..... **xii**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xiii**

BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 7
C. Tujuan Penelitian 7
D. Manfaat Penelitian 7
E. Tinjaun Pustaka 8
1. Motivas 8
2. Kepuasan Kerja 11
3. Lama Kerja 17
4. Kinerja 19
5. Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan 25
6. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 26
7. Hubungan Motivasi Dengan Lama Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 27
8. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Lama Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 28
9. Variabel Moderating 29
F. Penelitian Terdahulu 32
G. Kerangka Pemikiran 35
H. Hipotesis 37
I. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel 37
J. Metode Penelitian 42
K. Teknik Analisis dan Pengujian Hipotesis 53

BAB II GAMBARAN UMUM DAERAH PENELITIAN
A. PT. Gunung Madu Plantations 63
B. Visi, Misi, dan Nilai Inti Perusahaan 67
C. Struktur Organisasi PT. Gunung Madu Plantations 68
D. Struktur Pabrikasi *Departemen Factory* 70
E. Proses Produksi Gula 71
F. Penilaian Kinerja Karyawan PT. GMP 75

BAB III HASIL PENELITIAN
A. Deskripsi Identitas Karyawan 77
1. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....77
2. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Umur 78
3. Tingkat Pendidikan Responden.....78
4. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja 79
B. Deskripsi Variabel Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan 80
C. Kategori Tingkat Variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan 87
D. Uji Normalitas, Heteroskedastis, dan Autokorelasi 89
E. Analisis Regresi Linier Berganda Dengan Uji Interaksi.....91
F. Koefisien Determinasi R^2 93
G. Uji F 93
H. Uji t 94
I. Uji Hipotesis 95

BAB IV PEMBAHASAN.....96

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN
A. Kesimpulan 111
B. Saran 111

DAFTAR PUSTAKA.....112

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu Dengan Penelitin Yang akan dilaksanakan 33

Tabel 2. Variabel Dimensi, Indikator, dan Skala Penelitian 42

Tabel 3. Jumlah Karyawan *Departement Factory* di PT.GMP.....45

Tabel 4. Hasil Perhitungan Populasi dan Sampel Pada Setiap Divisi.....47

Tabel 5. Rangkuman Hasil Uji Validitas Angket Motivasi 50

Tabel 6. Rangkuman Hasil Uji Validitas Angket Kepuasan.....51

Tabel 7. Rangkuman Hasil Uji Validitas Angket Kinerja Karyawan 52

Tabel 8. Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas.....53

Tabel 9. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....77

Tabel 10. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Umur 77

Tabel 11. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan 79

Tabel 12. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja 79

Tabel 13. Persentase Skor Motivasi 81

Tabel 14. Persentase Skor Kepuasan Kerja.....83

Tabel 15. Persentase Skor Kinerja Karyawan 85

Tabel 16. Sebaran Karyawan Berdasarkan Tingkat Variabel Motivasi 87

Tabel 17. Sebaran Karyawan Berdasarkan Tingkat Variabel Kepuasan 88

Tabel 18. Sebaran Karyawan Berdasarkan Tingkat Variabel Kinerja 88

Tabel 19. Hasil Uji Normalitas 89

Tabel 20. Hasil Uji Autokorelasi 91

Tabel 21. Hasil Analisis Regresi Dengan Menggunakan Uji Interaksi 91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Bagan Motivasi Sebagai Pembangkit Dorongan.....9

Gambar 2. Hubungan Variabel Independen, Variabel Moderator, Dan Variabel Dependen.....29

Gambar 3. Pengembangan Hubungan Antara Variabel Independen Dengan Variabel Dependen Yang Dimoderasi Oleh Variabel Moderating.....31

Gambar 4. Model Hubungan Regresi Dengan Variabel Moderating Menggunakan MRA.....32

Gambar 5. Kerangka Pemikiran.....37

Gambar 6. Struktur Organisasi PT.GMP 66

Gambar 7. Struktur Pabrikasi *Departement Factory* 68

Gambar 8. Uji Normalitas.....89

Gambar 9. Uji Heterokedastis.....90

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Karyawan .....

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian.....

Lampiran 3. Kuesioner Penelitian.....

Lampiran 4. Uji Validitas Variabel Motivasi (X_1).....

Lampiran 5. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X_2) .....

Lampiran 6. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....

Lampiran 7. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi(X_1) .....

Lampiran 8. Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X_2).....

Lampiran 9. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....

Lampiran 10. Hasil Data Skor Variabel Motivasi (X_1).....

Lampiran 11. Hasil Data Skor Variabel Kepuasan Kerja (X_2) .....

Lampiran 12. Hasil Data Skor Variabel Kinerja Karyawan (Y).....

Lampiran 13. Hasil Uji Normalitas, Heteroskedatis, Autokorelasi, Uji Regresi Linier Berganda,
Uji F, Uji t, Uji Hipotesis.....

Lampiran 14. Tabel R .....

Lampiran 15. Tabel F.....

Lampiran 16. Tabel DW .....

Lampiran 17. Hasil Data Yang Sudah Succesive Interval .....

Lampiran 18. Dokumentasi.....

Lampiran 19. Surat Perijinan Penelitian .....

Lampiran 20. Surat Balasan Perusahaan.....

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Pengelolaan karyawan secara profesional harus dimulai sedini mungkin, sejak perekrutan karyawan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan, keterampilan, dan pengembangan kariernya.

Sumber daya manusia merupakan bagian yang memegang peran penting dalam suatu organisasi yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Tanpa adanya sumberdaya yang berkualitas maka suatu organisasi tidak dapat menjalankan kegiatan dengan baik. Karyawan mempunyai pikiran, perasaan, yang dibawa kedalam sutu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya fasih dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi (Nitisemito, 1996).

PT. Gunung Madu *Plantation* (GMP) merupakan sebuah perkebunan tebu dan perusahaan gula pertama yang berdiri diluar pulau jawa. PT. GMP ramah lingkungan, karena dapat mengelola lingkungan dengan limbah cair diolah secara biologis melalui serangkaian kolam aerob dan anaerob. Instalasi pengolahan ini menempati lahan seluas 10 Ha. Kinerjanya mampu menghasilkan kualitas buangan dibawah bahan baku mutu. Air buangan dari

pabrik ini, setelah diolah sangat layak digunakan untuk mengairi tanaman tebu, terutama pada bulan-bulan kering yang selalu bersamaan dengan musim giling.

PT. GMP memiliki sejumlah karyawan yang telah tersebar diberbagai *Department* diantaranya *Departement Plantations, Departement Factory, Departement Services, Departement R&D, Departement Finance,* dan *Departement Human Resources*. *Departement Factory*, terdiri dari lima (5) Divisi diantaranya adalah Divi *Processing* memiliki peran dan tanggung jawab untuk melakukan aktivitas produksi gula produk dari bahan baku tebu masuk hingga penggilingan. Divisi *Processing* dibagi lagi menjadi tiga (3) bagian yaitu *cleary* adalah bagian untuk memurniin air gula kiriman, *boiling* adalah bagian untuk pengkristalan gula, dan *curing packing* adalah bagian pengemasan gula. Divisi *Mill Boiler* memiliki peran dan tanggung jawab pada penerimaan tebu, sampai keluar nira menjadi kristal gula, sampai dengan *packing*. Divisi *Mill Boiler* dibagi lagi menjadi tiga (3) bagian yaitu *cane reception* adalah bagian tempat bongkar dari traktor, bendel truck, sama tronton dicacah, *mill* adalah bagian memisahkan atau misahin ampas tebu dengan air gula, dan *boiler* adalah bagian kompor pabrik, yang mencakup keseluruhan perusahaan (seperti listrik). Divi *Technical Engeneering* memiliki peran dan tanggung jawab untuk melakukan perawatan dan perbaikan alat-alat pengolahan dipabrik. Divi *Technical Engeneering* dibagi lagi menjadi empat (4) bagian yaitu *electrik* adalah bagian mengurusi dan membenahi listrik, *instrumental* adalah bagian untuk perbaikan AC dan

panel komputer, *maintanance* adalah bagian untuk perbaikan kerusakan pabrik, dan *fablikasi* dan mesin *shop* adalah bagian membuat barang kebutuhan pabrik. Dan Divisi *Factory Laboratorium* memiliki peran dan tanggung jawab untuk melakukan analisa, mengambil sampel tebu pada saat giling produksi berapa ton. Divisi *Factory Laboratorium* dibagi lagi menjadi dua (2) bagian yaitu *coroesample* adalah bagian menimbang (timbangan) tebu masuk dan pengecekan kadar gula di tebu yang dimuat bendel, traktor, dan lain-lain. Dan *Laboratorium* adalah meneliti etanol dan lain-lain.

Hal yang menarik lagi dari PT. GMP ini untuk diteliti adalah karyawan pada *Departement Factory*, tidak hanya dapat mengolah tebu menjadi gula namun, karyawan dapat mengelola lingkungan limbah cair dan limbah padat berupa blotong seluruhnya dimanfaatkan kembali sebagai pupul organik dikebun. Buangan padat lainnya, ampas tebu digunakan sebagai bahan bakar pembangkit tenaga listrik. Ampas tebu kini juga dapat dimanfaatkan untuk bahan baku utama pembuatan kompos. Dan yang lebih menariknya lagi PT. GMP ini memiliki agrowisata. Dalam pengoperasiannya tentu perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawannya mengingat kinerja karyawan sangat berhubungan erat dengan kualitas perusahaan, termasuk kualitas produk yang dihasilkan. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai, diataranya motivasi dan kepuasan kerja (Robbins, 2001).

PT. GMP melakukan penilaian kinerja setiap setahun sekali yang didasarkan pada beberapa aspek penilaian seperti prestasi, tanggung jawab,

kejujuran, kerjasama antar karyawan dan kedisiplinan. Indikator penilaian kinerja tersebut akan dinilai dengan nilai A (Sangat Baik), B (Baik), dan C (Cukup). Penilaian kinerja tersebut menggambarkan bagaimana kualitas kerja karyawan bagian produksi PT. GMP. Setiap tahunnya kinerja karyawan masih tidak stabil (*fluktuatif*), sehingga kinerja karyawan yang dihasilkan tidak mampu memenuhi target yang ditetapkan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2004). Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Untuk mencapai kinerja yang optimal dibutuhkan suatu interaksi dan koordinasi yang didesain untuk menghubungkan tugas-tugas, baik perseorangan maupun kelompok dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebutu dapat optimal, diantaranya adalah dengan memerhatikan motivasi karyawan, kepuasan kerja dan lama kerja.

Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerajaan dan segala sesauatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. (Handoko, 1996).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan atara rekan kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai terpenuhinya keinginan dan kebutuhan seseorang karyawan melalui kegiatan bekerja. Kebutuhan merupakan salah satu faktor yang penting untuk memotivasi karyawan karena sebagai manusia pasti memiliki aneka kebutuhan primer dan skunder. Karyawan yang termotivasi jika kebutuhannya terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan maka akan timbul kepuasan kerja yang berdampak positif pada kinerja karyawan pada perusahaan.

Masa kerja juga merupakan komponen yang paling penting dalam menjelaskan tingkat pengunduran diri karyawan (Robbins, 2006). Semakin lama karyawan bekerja dalam suatu perusahaan semakin kecil kemungkinan karyawan tersebut mengundurkan diri.

Motivasi kerja sangatlah penting dalam mempengaruhi perkembangan diri suatu perusahaan dan motivasi kerja dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut hasil wawancara terhadap beberapa

karyawan, mengatakan bahwa mereka cenderung tidak memiliki motivasi untuk bekerja lebih. Hal itu disebabkan tidak adanya bonus atau *reward* khusus untuk karyawan yang mendapatkan penghargaan. Atasan tidak ojektif dalam menilai kinerja karyawan, ketidak objektifan berupa penilaian kerja tidak adil, kenaikan (grade) atau promosi jabatan masih belum merata karena masih menilai dengan sikap simpati dan antipati antara atasan dengan karyawan, sehingga terdapat ketidak sesuaian perilaku atasan dengan nilai-nilai perusahaan yaitu “Profesional”. Namun hal tersebut tidak membuat karyawan mengabaikan pekerjaan, mereka tetap menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan.

Dari hasil observasi dan wawancara terhadap beberapa karyawan, ada beberapa karyawan yang tidak memahami tugas dengan baik sehingga karyawan atau rekan kerja yang lain yang membantu mengerjakannya. Terdapat pula karyawan keluar masuk tanpa izin yang jelas bahkan ada yang sering terlambat saat datang bekerja. Hal tersebut berbanding terbalik dengan peraturan PT. GMP yang telah menetapkan peraturan bahwa setiap karyawan harus datang tepat waktu sesuai jam kerja non shift 07.30 dan shift 06.00 sampai 14.00, 14.00 sampai 22.00, dan 22.00 sampai 06.00. Karyawan merasa saat ini fasilitas yang didapat karyawan dikurangi atau tidak tercukupi, tidak ada tambahan uang lembur dan lembur hanya dinilai dengan loyalitas (bagi Staf/ Kepala Departement, Kepala Divisi, Kepala Bagian), dan karyawan yang sudah lama bekerjapun kurang adanya kenaikan jabatan atau promosi jabatan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk menganalisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Pada PT. Gunung Madu Plantation (Lampung Tengah))

B. Rumusan Masalah

Apakah motivasi dan kepuasan kerja karyawan yang dimoderasi oleh lama kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui tingkat motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada *Departement Factory* di PT. GMP
2. Menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan yang dimoderasi oleh lama kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak penulis tentang sistem motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dalam perusahaan.

2. Bagi Pihak Perusahaan

   Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai bahan masukan dan informasi mengenai motivasi, kepuasan kerja, dan kinerjakaryawan di PT. Gunung Madu *Plantation*.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan refrensi bagi penelitian selanjutnya mengenai motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh faktor-faktor motivasi, kepuasan kerja dan lama kerja terhadap kinerja karyawan.

E. Tinjauan Pustaka

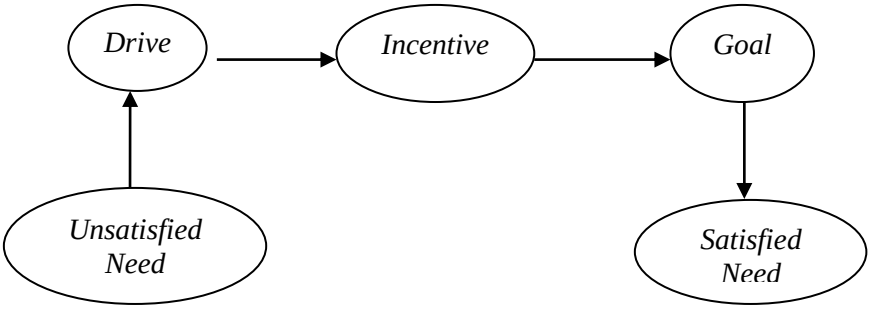
1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Terry dan Rue dalam dalam Deewar (2010) mengatakan bahwa motivasi adalah motivasi membuat seseorang untuk bekerja lebih berprestasi". Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Motivasi didefinisikan oleh Stanford (1969) dalam Deewar (2010) bahwa "*Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a cetain class*" (Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu). Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan

dorongan dalam diri (*drive aroulsal*) yang dikemukakan oleh Baron, et.al., (1980) dalam Mangkunegara (2002)



Gambar 1. Bagan Motivasi Sebagai Pembangkit Dorongan

Keterangan:

Bilamana suatu kebutuhan tidak terpuaskan maka timbul *drive* dan aktivitas individu untuk merespon perangsang (*incentive*) dalam tujuan yang diinginkan. Pencapaian tujuan akan menjadikan individu merasa puas.

Menurut Gibson dalam Cahyono (2005) teori motivasi terdiri dari, pertama *content theories* atau teori kepuasan yang memuaskan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilaku. Kedua adalah *process theory* atau teori proses yaitu menguraikan dan menganalisis bagaimana perilaku itu dikuatkan, diarahkan, didukung, dan dihentikan. Dari *content theories* dan *process theory* tersebut dapat memiliki pengaruh yang penting bagi para manajer untuk melakukan motivasi kepada bawahannya (karyawan).

Pada prinsipnya seseorang pegawai termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugasnya tergantung dari kuatnya motif yang mempengaruhinya. Pegawai atau karyawan adalah manusia dan manusia adalah mahluk yang mempunyai kebutuhan dalam (*innerneeds*) yang banyak sekali. Kebutuhan-

kebutuhan ini membangkitkan motif yang mendasari aktivitas individu. Namun demikian seseorang akan bertindak atau berlaku menurut cara-cara tertentu yang mengarah kearah pemuasan kebutuhan pegawai yang didasarkan pada motif yang lebih berpengaruh pada saat itu. Menurut Manullang (1981) seseorang yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi akan mempunyai keinginan yang kuat untuk mencapai keberhasilan atau kepuasan yang dicirikan sebagai berikut:

1) Tujuan berdasarkan tingkat kesulitan adalah karyawan tersebut menentukan tujuannya tidak terlalu muluk-muluk dan juga tidak terlalu rendah, tetapi cukup mempunyai tantangan untuk dapat dikerjakan lebih baik.
2) Tujuan kegiatan individu adalah karyawan menetukan tujuan karena secara individu dapat mengetahui bahwa hasilnya dapat dikuasai bila mereka kerjakan sendiri.
3) Kepentingan adalah karyawan senang terhadap pekerjaannya karena merasa sangat berkepentingan dengan keberhasilannya sendiri.
4) Gambaran pekerjaan adalah karyawan lebih senang bekerja didalam tugas-tugasnya yang dapat memberikan gambaran bagaimana keadaan pekerjaannya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan dari dalam (diri sendiri) atau *internal tention*, hal yang menyebabkan, menyalurkan dan merupakan latar belakang yang melandasi perilaku seseorang. Manusia dalam suatu kegiatan tertentu bukan saja

berbeda dalam kemampuannya, namun juga berbeda dalam kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Disamping itu motivasi bukan satu-satunya yang dapat mempengaruhi tingkat prestasi pegawai. Ada beberapa faktor yang terlibat, yaitu tingkat kemampuan dan tingkat pemahaman seseorang pegawai yang diperlukan untuk mencapai prestasi tinggi. Motivasi, kemampuan dan pemahaman saling mendukung, jika salah satu faktor ini rendah maka tingkat prestasi cenderung menurun, walaupun faktor-faktor lain tinggi.

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Locke dalam Luthans (2006) memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah ”keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.” Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Secara umum, kepuasan kerja adalah sikap yang paling penting dan sering dipelajari. Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian kerja seseorang atau pengalaman kerja.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerajaan dan segala sesauatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. (Handoko, 1996). Selain itu kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai sebuah efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (Kreitner, 2005). Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pekerja memandang pekerjaan mereka (Handoko, 1996).

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Sedangkan kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya di luar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya. Sehingga kepuasan kerja yang dikombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menimati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak. Oleh karena itu tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada

karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan pengembalian kecil secara relatif kepuasan besar maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan kurang.

Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins, 2006).

Pada umumnya terdapat banyak teori yang membahas masalah kepuasan seseorang dalam bekerja. Menurut Wexley dan Yulk (1977) dalam bukunya yang berjudul *Organizational Behaviour And Personnel Psychology*, teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam yang sudah sering dikenal yitu:

1) Teori Keseimbangan

Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keseimbangan (*equity*) atau tidak terhadap situasi. Menurut teori ini *equity* terdiri dari tiga elemen, yaitu :

a) *Input* yaitu segala sesuatu yang berharga yang dirasakan oleh karyawan sebagai sumbangan atas pekerjaanya.

b) *Out Comes* yaitu segala sesuatu yang berharga yang dirasakan oleh karyawan sebagai hasil dari pekerjaan.

c) *Comparison Persons* yaitu kepada atau dengan siapa karyawan membandingkan rasio *input – outcomes* yang dimilikinya. *Comparison Persons* ini bisa berupa seseorang diperusahaan yang sama, atau ditempat lain, atau bisa pula dengan dirinya sendiri diwaktu lampau.

Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara *input – outcomes* dengan perbandingan *input outcomes* karyawan lain (*comparison persons*) . jadi jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka karyawan tersebut akan merasa puas. Tetapi apabila terjadi tidak seimbang dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *over comparison persons inequity* (ketidak seimbangan yang menguntungkan dirinya) dan sebaliknya, *undercomparison inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi perbandingan atau *comparison persons*).

2) Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori berbedaan dari locke ini menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh karyawan. Apabila yang didapat karyawan ternyata lebih besar dari pada apa yang diharapkan maka karyawan tersebut menjadi [uas. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan, akan menyebabkan karyawan tidak puas.

3) Teori Dua Faktor Herzbeg (*Herzberg's Two Factor Theory*)

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg (1996). Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagaititik acuannya. Prinsip dari teori ini adalah kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan kerja terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinyu, Herzberg (Hasibuan,2005).

Teori ini pertma dikemukakan oleh Herzberg (1959) melalui hasil penelitian beliau dengan membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok, yaitu:

1) Kelompok *satisfier* (motivator) yaitu faktor-faktor situasi yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari tanggung jawab, prestasi, penghargaan, promosi, dan pekerjaan itu sendiri. Kehadirian faktor ini akan menimbulkan kepuasan, tetapi tidak hadirnya faktor ini tidak akan selalu mengakibatkan ketidakpuasan.
2) Kelompok *dissatisfiers* ialah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari kondisi kerja, gaji, penyelia, teman kerja, kebijakan administrasi, dan keamanan. Perbaikan terhadap kondisi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja.

Kepusan atau ketidakpuasan yang dialami karyawan terhadap pekerjaannya dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, baik faktor yang berhubungan langsung dengan pekerjaaan, maupun yang tidak berhubungan langsung. Dimana faktor-faktor ini dapat digunakan untuk melihat kepuasan kerja seseorang karyawan. Mengelompokkan faktor-faktor tersebut kedalam tiga kelompok, yaitu:

1) Faktor psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketetnraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, keterampilan.
2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaanya.
3) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

3. Lama Kerja

a. Pengertian Lama Kerja

Lama bekerja adalah suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja di suatu tempat. (Handoko, 2007). Lama kerja adalah jangka waktu yang telah dilalui seseorang sejak menekuni pekerjaan. Lama kerja dapat menggambarkan pengalaman seseorang dalam menguasai bidang tugasnya. Pada umumnya, petugas dengan pengalaman kerja yang banyak tidak memerlukan bimbingan dibandingkan dengan petugas yang pengalaman kerjanya sedikit. Semakin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi maka akan semakin berpengalaman orang tersebut sehingga kecakapan kerjanya semakin baik.

Lama kerja merupakan karakteristik biografis terakhir dalam konsep karakter individu yang sering dikaji. Berbicara mengenai masa kerja pasti akan berhubungan dengan senioritas dalam suatu organisasi. Kajian-kajian ekstensif mengenai hubungan senioritas terhadap produktivitas telah dilakukan, dan hasilnya adalah ada hubungan positif antara senioritas dan produktivitas kerja seorang karyawan (Robbins, 2006).

Masa kerja juga merupakan variabel yang paling penting dalam menjelaskan tingkat pengunduran diri karyawan (Robbins, 2006). Semakin lama karyawan bekerja dalam suatu perusahaan semakin kecil kemungkinan karyawan tersebut akan mengundurkan diri. Bukti juga menunjukkan bahwa masa kerja pekerjaan terdahulu dari seorang karyawan merupakan indikator perkiraan yang ampuh atas pengunduran diri karyawan dimasa mendatang (Robbins, 2006).

b. Faktor-faktor Lama Kerja

Menurut Handoko (2007), faktor-faktor yang mempengaruhi lama bekerja diantaranya.

1) Tingkat kepuasan kerja
2) Stress lingkungan kerja
3) Pengembangan Karir
4) Kompensasi Hasil kerja

c. Batasan Usia Produktif bekerja

Teori tahapan perkembangan karir yang dikemukakan oleh Donald dan Super menyatakan bahwa perkembangan karir seseorang telah dimulai sejak pertengahan masa remaja, dimana seseorang mulai menentukan jenis pekerjaan yang cocok untuk dirinya menurut kenyataan yang dihadapi saat itu, proses pendidikan yang dijalaninya, hal-hal yang disukainya secara pribadi, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki (Gibson, 2009).

Membagi tahap perkembangan karir secara umum kedalam 6 tahapan, yaitu:

1) Tahap Kristalisasi (14 - 18 tahun)

   Pada tahap inilah sebuah keputusan tentang karir yang akan dijalani ditetapkan bedasarkan hal – hal yang disukai oleh individu, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.

2) Tahap Spesifikasi (18 – 21 tahun)

   Pada tahap ini individu mulai menjajaki tingkat pendidikan dan pengalaman yang dibutuhkan untuk dapat mencapai pilihan karir yang diingikanya.

3) Tahap implementasi (22 – 25 tahun)

Pada tahap ini individu mulai mencoba – coba merasakan bekerja dalam arti yang sesungguhnya menurut pilihanya.

4) Tahap Stabilisasi (26 – 35 tahun)

Pada tahap ini individu berada dalam jenjang dimana pekerjaan merupakan bagian dari kehidupan yang berjalan dengan menyenangkan.

5) Tahap Konsolidasi (36 – 40 tahun)

Pada tahap ini individu dapat dikatakan mulai melakukan rangkaian kompromi dalam rangkaian yang dilakukanya, seperti berkompromi dengan kenaikan jabatan.

6) Tahap Persiapan Menuju Pensiun (55 tahun)

Pada tahap ini individu tidak lagi dapat dikatakan sebagai seseorang yang produktif dalam arti yang sesungguhnya, karena ia cenderung lebih terfokus pada masa pengsiun yang akan dihadapinya.

Lama kerja menurut Handoko (2007) dikategorikan menjadi dua, meliputi :

a) Lama kerja kategori baru ≤ 3 tahun

b) Lama kerja kategori lama > 3 tahun

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja secara umum dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk

menentukan apakah pekerja individu tersebut baik atau sebaliknya. Kinerja individu dalam suatu organisasi tergantung pada banyak faktor yang menentukannya.

Bernadin dan Russle (1993) menyatakan kinerja sebagai catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu kegiatan atau pekerjaan tertentu dalam priode tertentu pula.

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier (dalam Deewar, 2010) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler and Poter menyatakan bahwa kinerja adalah "*succesfull role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya (As'ad, 2003). Dari batasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Kinerja pegawai dalam organisasi mengarah kepada kemampuan pegawai dalam melaksakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang pegawai masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. "Kinerja merupakan kombinasi antara kemampuan dan usaha untuk menghasilkan apa yang dikerjakan. Supaya menghasilkan kinerja yang seseorang harus memiliki kemampuan, kemauan usaha agar serta setiap kegiatan yang

dilaksanakan tidak mengalami hambatan yang berat dalam lingkungannya”Berry dan Houston dalam Husin (2011).

Menurut Simamora (1995), kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Byars dan Rue (dalam Prasetyo Utomo, 2006), kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Bagi organisasi atau perusahaan sendiri, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekruitmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari proses dari manajemen sumber daya manusia secara efektif.

b. Pengukuran Kinerja Karyawan

Pengukuran kinerja adalah merupakan tindakan penelitian yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada dalam organisasi. Dalam hasil pengukuran tersebut kemudian digunakan sebagai umpan balik respon tentang prestasi, pelaksanaan suatu rencana dan pada titik mana organisasi memerlukan penyesuaian-penyesuaian atas aktivitas perencanaan dan pengendalian.

Benardin dan Russel (1993), mengutarakan untuk pengukuran kinerja atau hasil kerja dari seseorang karyawan digunakan sebuah daftar pertanyaan yang berisikan beberapa dimensi tentang hasil kerja atau kinerja. Ada 6 (enam) kriteria untuk menilai kinerja karyawan yaitu :

1) *Quality*

   Adalah sebagai *"the degree to which the process or either conforming to some ideal way performing the activity or fulfilling the activity's intended pupose"*. Ini berarti *quality* berarti suatu tingkatan yang menunjukan proses pekerjaan atau hasil yang telah dicapai dari suatu pekerjaan yang mendekati kesempurnaan.

2) *Quantity*

   Yaitu *"the amount produced, expressed in such term as dollar value, number of unit or number of complete activity cycler*" artinya *quantity* merupakan jumlah yang diproduksi yang dinyatakan dalam nilai mata uang, jumlah unit produksi ataupun dalam jumlah siklus aktivitas yang telah terselesaikan.

3) *Timeliness*

   Yaitu *"the degree to which an activity completed, or a result produced, at the earliest time desirable from the stand points of both coordinating with the outputs of other and maximizing the time available for ather activities".* Ini berarti *timeliness* merupakan suatu tingkatan yang menunjukan bahwa suatu pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan.

4) *Cost effectiveness*

Yaitu "*the degree to which the use of orgnization resources (eg: human, monetary, technological, matrial) is maximized in the sense of getting the highest gain or reduction in loss form each unit intea of use of resouce*:,ini berarti cost effectiveness merupakan suatu tingkatan yang paling maksimal dari penggunaan sumber daya (manusia, keuangan, teknologi) yang dimiliki perusahaan untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal atau mengurangi kerugian dari masing-masing unit atau sebagai pengganti dari penggunaan sumber daya.

5) *Need for supervision*

Yaitu "*the degree to which a performer can carry out a job function without either having to request supervisory intervention to prevent an adverse outcome",* ini berarti need for supervision merupakan suatu tingkatan dimana seseorang karyawan dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa harus meminta bimbingan atau campur tangan dari penyelia.

6) *Interpersonal impact*

Yaitu "*the degree to which a performer promotes feelings selfesteem, goodwill, and cooperation among cowokerr an subordinates",* ini berarti *interpersonal impact* merupakan suatu tingkatan keadaan dimana karyawan dapat menciptakan suasana nyaman dalam bekerja, percaya diri, berbuat baik dan kerjasama antara rekan sekerja.

Secara umum kriteria yang digunakan adalah kualitas, kuantitas, waktu yang digunakan, jabatan yang dipegang, absensi dan ketenangan dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam penentuan kriteria mana yang digunakan adalah berbeda antara pekerja yang satu dengan yang lain. Jadi pengukuran kinerja tergantung pada jenis pekerjaan dan apa yang dihasilkan oleh organisasi atau institusi yang berkepentingan.

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002):

a) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
b) Memiliki tujuan yang realistis.
c) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
d) Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
e) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Setiap usaha selalu ada kecenderungan untuk meningkatkan kinerja karyawan sekaligus motif yang dipakai berbeda-beda. Oleh karena itu, perusahaan akan selalu berusaha agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan ini diperlukan penelitian akan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

karyawan adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2001), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada lima, yaitu:kemampuan kerja, motivasi, dukungan yang diterima, lingkungan kerja, hubungan mereka dengan organisasi. Menurut Hasibuan (2002), ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu:pengalaman, sikap dan kepemimpinan. Menurut Sedarmayanti (2007), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja), 2) Pendidikan, 3) Keterampilan, 4) Manajemen kepemimpinan, 5) Tingkat penghasilan, 6) Gaji dan kesehatan, 7) Jaminan sosial, 8) Iklim kerja, 9) Sarana dan prasarana, 10) Teknologi, dan 11) Kesempatan berprestasi.

5. Hubungan Moivasi Dengan Kinerja Karyawan

Motivasi kerja karyawan amat sangat dibutuhkan untuk suatu pekerjaan, karena pada dasarnya manusia mudah dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Dasar acuan penulis disini adalah teori Abraham H Maslow dalam Hasibuan (2005) sebab manusia pada umumnya akan merasa tercukupi kebutuhannya jika kebutuhan fisiknya tercukupi (pangan, air, perumahan dan tidur), sehingga kebutuhan-kebutuhan yang lainnya akan lebih termotivasi untuk dicapai (keamanan/keselamatan, penerimaan penghargaan, dan aktualisasi diri). Manusia tidak mungkin langsung, mencapai kebutuhan yang lebih tinggi tanpa melalui kebutuhan dasar (kebutuhan fisik). Pentingnya motivasi dalam organisasi sehingga menyebabkan seseorang akan bekerja jika ada motif

karena tanpa motif , orang tidak akan berbuat sesuatu. Motif dapat timbul dari dalam karena adanya kebutuhan dasar manusia yang bersifat universal tetapi tidak dapat pula dirangsang. Rangsangan dari luar dapat berbentuk fisik atau non fisik yang disebut dengan motivasi sedangakan bendanya dinamakan motivator.

Dari beberapa penelitian disebutkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan dalam penelitian ini juga menyatakan bahwa motivasi merupakan factor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hubungan anatara motivasi dan kinerja karyawan yaitu semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga semakin efektif dan kompeten di dalam bidangnya. Proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan para karyawan dapat dipelihara. Dalam hal ini loyalitas karyawan yang kompeten haruas diperhatikan.

Oleh sebab itu motivasi dapat dikatakan sebagai suatu pemberian pengarahan, dorongan atau semangat kepada para karyawan agar mampu bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan, demi tercapainya tujuan organisasi dalam suatu perusahaan dengan efektif dan efisien.

6. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keingin yang dapat mempengaruhi sikap sikapnya terhadap pekerjaanya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang kurang ideal atau semacamnya.

Kurang terpenuhinya kepuasan kerja akan menimbulkan penurunan produktivitas karyawan sehingga pemberian kebutuhan yang bersifat material dan non material perlu diberikan untuk tercapainya kepuasan kerja. Didalam suatu perusahaan yang menjadi faktor penting adalah karyawan (manusia) serta bagaimana kepuasan kerja yang diterapkan agar dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Danutirta, 2016)

7. Hubungan Motivasi Dengan Lama Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan deskripsi teori-teori yang ada dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah adalah suatu dorongan yang ditunjukan untuk memenuhi tujuan tertentu atau motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi artinya keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tujuan untuk dirinya sendiri maupun organisasi.

Berdasarkan hasil penilitian Tewal (2015), tidak ada hubungan antara motivasi dengan lama kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya karyawan yang mempunyai masa kerja yang lama akan bertahan dengan kondisi saat

ini dan mempertahankan pekerjaan saat ini. Karyawan yang lama masa kerjanya, kurang adanya motivasi untuk berkembang serta karyawan yang sudah lama masa kerja tidak ingin memiliki keinginan untuk meningkatkan kemampuannya.

8. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Lama Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan definisi teori-teori yang ada dapat diartikan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian kerja seseorang atau pengalaman kerja. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins, 2006).

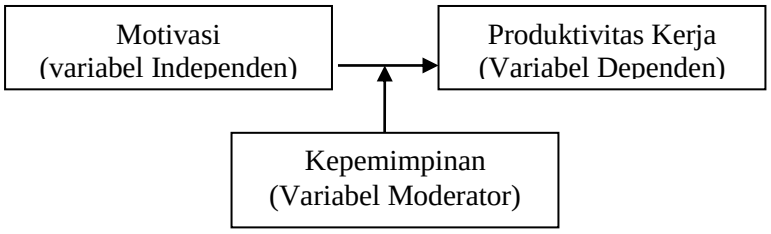
Bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keseimbangan (*equity*) atau tidak terhadap situasi. Puas atau tidak puasnya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara *input – outcomes* dengan perbandingan *input outcomes* karyawan lain (*comparison persons*). Jadi jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka karyawan tersebut akan merasa puas. Tetapi apabila terjadi tidak seimbang dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *over comparison persons inequity* (ketidak seimbangan yang menguntungkan dirinya) dan sebaliknya, *undercomparison inequity* (ketidak seimbangan yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi perbandingan atau *comparison persons*).

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier (dalam Deewar, 2010) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Karyawan yang masa kerja yang lama tidak menjamin untuk merasa puas dengan kinerjannya. Karyawan yang tidak merasa puas dapat disebabkan oleh dukungan perusahan terhadap karyawan kurang atau tidak sesuai pekerjaan yang karyawan kerjakan. Semakin tinggi dukungan perusahan yang didapat semakin tinggi kepuasan kerja terhadap kinerjanya. Begitu pula sebaliknya semakin rendah dukungan perusahan yang didapat semakin rendah kepuasan kerja terhadap kinerjanya.

9. Variabel Moderating

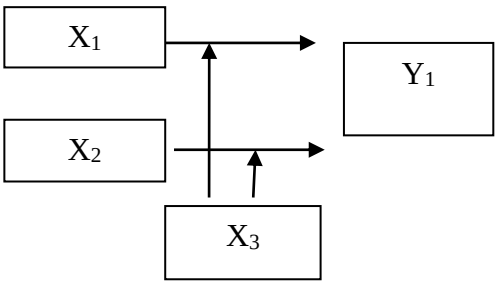
a. Pengertian Variabel Moderator (*moderating variable*)

Variabel moderator (*moderating variable*) adalah variabel yang mempengaruhi (memperkuat dan memperlemah) hubungan antara variabel independen dengan dependen (Sugiyono, 2008).



Gambar 2. Hubungan Variabel Independen, Variabel Moderator, dan Variabel Dependen.

Variabel *moderating* adalah variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan langsung antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel *moderating* adalah variabel yang mempunyai pengaruh terhadap sifat atau arah hubungan antar variabel. Sifat atau arah hubungan antara variabel-variabel independen dengan variabel-variabel dependen kemungkinan positif atau negatif tergantung pada variabel *moderating*, oleh karena itu variabel *moderating* dinamakan (Lie Liana, 2009). Pengembangan hubungan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3. Pengembangan Hubungan Antara Variabel Independen Dengan Variabel Dependen yang di Moderasi oleh Variabel Moderating

Variabel *moderating* adalah variabel independen yang berfungsi menguatkan atau melemahkan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Model hubungan ini dapat digambarkan sebagai berikut:

b. Menguji Regresi dengan Variabel Moderating Menggunakan MRA (*Moderated Regresion Analysis*).

1) Pengertian MRA (*Moderated Regresion Analysis*).

Moderated Regression Analysis (MRA) atau uji interaksi merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear dimana dalam persamaan regresinya

mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen) dengan rumus persamaan sebagai berikut:

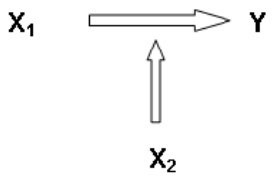
$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3 X_1X_2 + e$$

Variabel perkalian antara X_1 dan X_2 disebut juga variabel moderat oleh karena menggambarkan pengaruh *moderating* variabel X_2 terhadap hubungan X_1 dan Y. Sedangkan variabel X_1 dan X_2 merupakan pengaruh langsung dari variabel X_1 dan X_2 terhadap Y. X_1X_2 dianggap sebagai variabel moderat karena:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3 X_1X_2 + e$$

$$dY/dX1 = b1 + b3X2$$

Persamaan tersebut memberikan arti bahwa dY/dX_1 merupakan fungsi dari X_2 atau variabel X_2 memoderasi hubungan antara X_1 dan Y. Contoh :



Gambar 4. Model Hubungan Regresi dengan Variabel Moderating Menggunakan MRA.

Hipotesis yang akan diuji : Semakin tinggi X_1 dan X_2 maka akan berpengaruh terhadap semakin tingginya Y. Untuk menguji apakah B merupakan variabel *moderating* maka persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3 X_1X_2 + e$$

Ketentuan :

Jika variabel X_2 merupakan variabel *moderating*, maka koefisien b_3 harus signifikan pada tingkat signifikansi yang ditentukan. Regresi dengan *Moderated Regression Analysis* (MRA) pada umumnya menimbulkan masalah oleh karena akan terjadi multikolonieritas yang tinggi antara variabel independen, misalkan antara variabel X_1 dan variabel moderat (X_1X_2) atau antara variabel X_2 dan Moderat (X_1X_2). Hal ini disebabkan pada variabel moderat ada unsur X_1 dan X_2. Hubungan multikolonieritas lebih dari 80% menimbulkan masalah dalam regresi.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Deewar Mahesa (2010), Penelitian ini dilakukan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja yang dimoderasi lama bekerja terhadap kinerja karyawan. Jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 74 responden dengan menggunakan metode *Proportonate Stratified Random Sampling*. Sebagai variabel bebas, yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja, dan variabel moderating adalah lama bekerja, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, *Moderated Regresion Analysis* (MRA) dan pengujian hipotesis.

Hasil analisis menggunakan *moderated regresion analysis* dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan variabel lama bekerja memoderasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel lama bekerja

tidak berhasil memoderasi motivasi kerja terhadap kinerja. Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 48 persen variasi dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas dan variabel moderating yang diteliti dalam penelitian ini dan 52 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model.

Berikut ini adalah persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian yang akan dilaksanakan:

Tabel 1. Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Yang Akan di Laksanakan

Judul Penelitin dan Nama	Tujuan	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
Deewar Mahesa (2010) **Judul:** Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi PT. Coca-cola Amatil Indonesia (Centra Java)	1. Menganalisis hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. 2. Menganalisis hubungan antara kepuasan dengan kinerja karyawan. 3. Menganalisis hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama bekerja sebagai variabel moderasi. 4. Menganalisis hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama bekerja sebagai variabel moderasi	**Variabel independen**: 1. Motivasi 2. Kepuasan Kerja 3. Lama Kerja **Variable dependen:** 1. Kinerja Karyawan	Menggunakan metode *purposive sampling*. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, *Moderated Regresion Analysis* (MRA) dan pengujian hipotesis.	1. Kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2. Variable lama kerja memoderasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. 3. Variable lama kerja tidak berhasil memoderasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. 4. Variable lama kerja berhasil memoderasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Yang Akan di Laksanakan

Bernhard Tewal (2015) **Judul:** Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Masa Kerja Pada PT. Deho Canning Company Bitung	Untuk menganalisis pengauh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dimana variabel motivasi dan variabel kepuasan kerja yang dimoderasi oleh masa kerja	**Variabel independen**: 1. Kepuasan Kerja 2. Motivasi Kerja 3. Lama Kerja **Variable dependen:** 1. Kinerja Karyawan	Menggunakan metode asosiatif dengan teknik analisis regresi linier berganda dengan uji interaksi. Populasi penelitian 256 orang.	1. Motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Hubungan motivasi dan kinerja karyawan tidak dimoderasi oleh masa kerja dan hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan tidak dimoderasi oleh masa kerja
Luksi Annisa (2016) **Judul:** Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi PT. Gunung Madu Plantations (GMP) Lampung Tengah)	1. Mengetahui motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada *Departemen Factory* 2. Menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan yang dimoderarsi oleh lama kerja terhadap kinerja karyawan.	**Variabel independen**: 1. Motivasi 2. Kepuasan Kerja 3. Lama kerja **Variable dependen:** 1. Kinerja Karyawan	Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitin ini adalah *Proportionate Stratified Random Sampling*. Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan bersrata secara proposional .Jumlah keselurahan populasi di PT.GMP pada *Departemen Factory* 292. Metode analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, *Moderated Regresion Analysis* (MRA) dan pengujian hipotesis	1. Motivasi kerja karyawan tinggi, kepuasan kerja sangat tinggi, dan kinerja karyawan pada *Departement Factory* di PT. Gunung Madu *Plantations* sangat tinggi. 2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

G. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran atau kerangka teoritis adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai factor yang telah diidentifikasi, sebagai masalah yang penting. Kerangka teoritis adalah adanya hubungan antara vriabel independen dan dependen (Uma Sekaran, 1992).

PT. Gunung Madu Plantations (GMP) merupakan salah satu perkebunan dan perusahaan gula yang menonjol ditanah air karena kegamangan akan berhasil-tidaknya tanaman tebu budidaya diluar pulau jawa. Perkebunan tebu dan pabrik gula PT. GMP merupakan perusahaan swasta pertama yang mengembangkan usaha perkebunan dan pabrik gula di luar jawa. PT. GMP didirikan pada tahun 1975, hingga saat ini. PT. GMP terletak di Provinsi Lampung. Tepatnya di Gunungbatin, Kabupaten Lampung Tengah. Jarak dari Bandarlampung sekitar 90 km, dari bandara Raden Intan II sekitar 65 km.

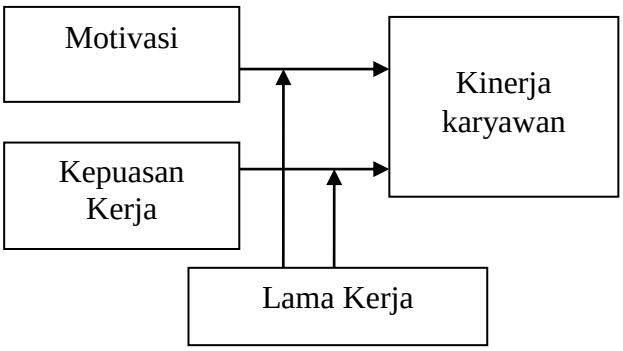
PT. GMP menyerap tenaga kerja tetap sekitar 1.800 orang, ditambah sekitar 8.500 tenaga musiman saat musim tebang dan giling yang berlangsung sejak April hingga Oktober. Kegiatan yang berlangsung pada saat musim kemarau ini sangat menguntungkan kedua belah pihak, pada saat itu petani tidak bisa bercocok tanam sehingga membutuhkan mata pencaharian lain. PT. GMP telah memiliki berbagai pengalaman hingga menjadi salah satu perusahaan yang tetap bertahan dan terus berkembang. Salah satu kinerjanya adalah dalam manajemen perusahaan terutama dalam

manajemen sumber daya manusia dengan kapabilitas yang beragam dan kompeten pada karyawan.

Sumber daya manusia perusahan atau sering disebut dengan karyawan merupakan asset penting yang harus mendapatkan perhatian dari pihak manajemen perusahaan. Peranan karyawan sangat penting artinya dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaannya diperlukan manajemen yang baik dan tepat, karena pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mau dan mampu bekerja secara giat. Karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Motivasi yang ada didalam diri karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk mencapai suatu tujuan atau target produksi perusahaan. Dapat dikatakan kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian kerja seseorang atau pengalaman kerja. Jika kepuasan kerja yang didapat oleh karyawan adalah kepuasan kerja yang tidak menyenangkan maka, hasil kinerja karyawan tersebut menurun sehingga dapat berpengaruh terhadap tujuan atau target suatu perusahaan. Sedangkan lama kerja mempunyai pengaruh ketergantungan terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Lama kerja adalah suatu kurun waktu atau lamanya seseorang dalam bekerja. Oleh karena itu jika motivasi yang merupakan suatu dorongan dan kepuasan merupakan suatu kondisi emosional yang

menyenangkan atau tidak menyenakan dapat berpengaruh terhadap lama kerja dan dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pada bagian ini, peneliti mengajukan kerangka pemikiran teoritis yang diambil berdasarkan hasil telaah pustaka dan penelitian terdahulu. Kerangka pemikiran teoritis yang diajukan meliputi variabel kepuasan kerja, motivasi, lama kerja dan kinerja karyawan yang disajikan pada halaman berikut:



Gambar 5. Kerangka Pemikiran Teoritis

H. Hipotesis

Diduga motivasi dan kepuasan kerja yang dimoderasi oleh lama kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

I. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Variabel penelitian dan Definisi Operasional

a. Motivasi

Variabel X_1 dalam penelitian ini adalah motivasi. Motivasi adalah *"...getting a person to exert a high degree of effort..."* yang artinya adalah "motivasi membuat seseorang untuk bekerja lebih berprestasi. Variabel motivasi diukur dengan 4 dimensi :

1) Tujuan berdasarkan tingkat kesulitan adalah karyawan tersebut menentukan tujuannya tidak terlalu muluk-muluk dan juga tidak terlalu rendah, tetapi cukup mempunyai tantangan untuk dapat dikerjakan lebih baik.
2) Tujuan kegiatan individu adalah karyawan menetukan tujuan karena secara individu dapat mengetahui bahwa hasilnya dapat dikuasai bila mereka kerjakan sendiri.
3) Kepentingan adalah karyawan senang terhadap pekerjaannya karena merasa sangat berkepentingan dengan keberhasilannya sendiri.
4) Gambaran pekerjaan adalah karyawan lebih senang bekerja didalam tugas-tugasnya yang dapat memberikan gambaran bagaimana keadaan pekerjaannya.

b. Kepuasan kerja

Variabel X_2 dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangi dan menyintai pekerjaannya. Varibel kepuasan kerja ini diukur dengan 3 dimensi yaitu:

1) Faktor psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketetnraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, keterampilan.
2) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan yang meliputi sistem dan besarnya

gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

3) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaanya.

c. Lama Kerja

Variabel X_3 dalam penelitian ini adalah lama kerja. Lama bekerja adalah suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja di suatu tempat.

d. Kinerja karyawan

Variabel Y dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Variabel kinerja karyawan dapat diukur dengan enam dimensi:

1) *Quality* adalah sebagai *"the degree to which the process or either conforming to some ideal way performing the activity or fulfilling the activity's intended pupose"*. Ini berarti *quality* berarti suatu tingkatan yang menunjukan proses pekerjaan atau hasil yang telah dicapai dari suatu pekerjaan yang mendekati kesempurnaan.

2) *Quantity* adalah *"the amount produced, expressed in such term as dollar value, number of unit or number of complete activity cycler*" artinya *quantity* merupakan jumlah yang diproduksi

yang dinyatakan dalam nilai mata uang, jumlah unit produksi ataupun dalam jumlah siklus aktivitas yang telah terselesaikan.

3) *Timeliness* adalah *"the degree to which an activity completed, or a result produced, at the earliest time desirable from the stand points of both coordinating with the outputs of other and maximizing the time available for ather activities".* Ini berarti *timeliness* merupakan suatu tingkatan yang menunjukan bahwa suatu pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan.

4) *Cost effectiveness* adalah "*the degree to which the use of orgnization resources (eg: human, monetary, technological, matrial) is maximized in the sense of getting the highest gain or reduction in loss form each unit intea of use of resouce:*,ini berarti cost effectiveness merupakan suatu tingkatan yang paling maksimal dari penggunaan sumber daya (manusia, keuangan, teknologi) yang dimiliki perusahaan untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal atau mengurangi kerugian dari masing-masing unit atau sebagai pengganti dari penggunaan sumber daya.

5) *Need for supervision* adalah "*the degree to which a performer can carry out a job function without either having to request supervisory intervention to prevent an adverse outcome",* ini berarti need for supervision merupakan suatu tingkatan dimana

seseorang karyawan dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa harus meminta bimbingan atau campur tangan dari penyelia.

6) *Interpersonal impact* adalah "*the degree to which a performer promotes feelings selfesteem, goodwill, and cooperation among cowokerr an subordinates",* ini berarti *interpersonal impact* merupakan suatu tingkatan keadaan dimana karyawan dapat menciptakan suasana nyaman dalam bekerja, percaya diri, berbuat baik dan kerjasama antara rekan sekerja.

Tabel 2. Variabel Dimensi, Indikator, dan Skala Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Motivasi	1. Tujuan bedasarkan tingkat kesulitan	1. Tujuan yang cukup menantang yang mempunyai tingkat kesulitan yang dikerjkan	Ordinal
	2. Tujuan kegiatan individu	2. Kegiatan yang dikerjakan secara individu/sendiri	
	3. Kepentingan	3. Kepentingan keberhasilan pekerjaan individu/sendiri	
	4. Gambaran pekerjaan	4. Deskripsi pekerjaan	
Kepuasan Kerja	1. Faktor psikologi	1. Minat dan sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan, dan ketentraman dalam bekerja.	Ordinal
	2. Faktor finansial	2. Besarnya insentif yang diberikan berupa (gaji, tunjangan, fasilitas, dan jaminan)	
	3. Faktor sosial	3. hubungan antara karyawan, atasan, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaan.	
Kinerja Karyawan	1. Quality	1. Ketepatan waktu 2. Tingkat kesalahan	Ordinal
	2. Quantity	3. jumlah pekerjaan yang dihasilkan 4. Pencapaian target produksi	
	3. Timeliness	5. Tingkat ketidak hadiran 6. Keterlambatan	
	4. Cost effectiveness	7. Waktu kerja efektif/jam kerja hilang 8. Teknologi 9. Mempercepat pekerjaan	
	5. Need of supervision	10. Tepat waktu 11. Tidak ada pengawasan yang ketat	
	6. Interpersonal impact	12. Kenyamanan dalam bekerja 13. Produktif atau tidak	
Lama kerja	1. Lama bekerja	1. Lama bekerja	Rasio

J. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan pengumpulan data yang dilakukan pada populasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Metode *Deskriptif*, yaitu suatu metode yang digunakan untuk meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu

sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang yang bertitik tolak dari data yang dikumpulkan, dianalisis dan disimpulkan. Tujuan dari penelitian deskriptif untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta – fakta, sifat – sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki (Nazir, 1988).

2. Metode Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode studi kasus, yaitu penelitian tentang status subjek penelitian yang berkenan dengan suatu fase spesifik atau khas dari keseluruhan personalitas. Tujuan dari studi kasus adalah untuk memberikan gambaran secara mendetail tentang latar belakang, sifat-sifat serta karakter-karakter yang khas dari kasus, ataupun status dari individu, yang kemudian akan dijadikan suatu hal yang bersifat umum (Nazir, 2011). Dalam hal ini yang menjadi kasus adalah PT. Gunung Madu *Plantation* (GMP) merupakan sebuah perkebunan tebu dan perusahaan gula pertama yang berdiri diluar pulau jawa. PT. GMP ramah lingkungan, karena dapat mengelola lingkungan dengan limbah cair diolah secara biologis melalui serangkaian kolam aerob dan anaerob. Instalasi pengolahan ini menempati lahan seluas 10 Ha. Kinerjanya mampu menghasilkan kualitas buangan dibawah bahan baku mutu. Air buangan dari pabrik ini, setelah diolah sangat layak digunakan untuk mengairi tanaman tebu, terutama pada bulan-bulan kering yang selalu bersamaan dengan musim giling.

Hal yang menarik lagi dari PT. GMP ini untuk diteliti adalah karyawan pada *Departement Factory*, tidak hanya dapat mengolah tebu menjadi gula namun, karyawan dapat mengelola lingkungan limbah cair dan limbah padat berupa blotong seluruhnya dimanfaatkan kembali sebagai pupul organik dikebun. Buangan padat lainnya, ampas tebu digunakan sebagai bahan bakar pembangkit tenaga listrik. Ampas tebu kini juga dapat dimanfaatkan untuk bahan baku utama pembuatan kompos. Dan yang lebih menariknya lagi PT. GMP ini memiliki agrowisata.

3. Metode Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *purposive sampling*, yaitu suatu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2007). Metode pengambilan responden dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Metode *purposive sampling* pada penelitian ini khusus digunakan pada Kepala *Departement*, Kepala Divisi, dan Kepala Bagian pada *Departement Factory* di PT. GMP Lampung yaitu sampel diambil secara sengaja, dengan pertimbangan Kepala *Departement*, Kepala Divisi, dan Kepala Kepala Bagian merupakan penilai kinerja pada pada *Departement Factory* di PT. GMP Lampung sejumlah 10 orang.

Selanjutnya metode pengambilan sampel yang dilakukan dengan metode *Proportionate Stratified Random Sampling* yaitu proses pengambilan sampel karyawan melalui proses pembagian populasi ke

dalam strata, memilih sampel acak sederhana dari setiap stratum, dan menggabungkannya ke dalam sebuah sampel untuk menaksir parameter populasinya (Yamane dalam Demokrawati, 2014).

Penentuan strata didasarkan pada jabatan setiap *Departement Factory* di PT.GMP Lampung. Berdasarkan data karyawan yang didapat dari *Departement Factory* di PT.GMP Lampung, total karyawan pada *Departement Factory* di PT.GMP Lampung adalah 292 yang terrinci pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3. Jumlah Karyawan *Departement Factory* di PT.GMP

No.	Bagian	Jumlah
1.	**Kepala *Departement Factory***	**1**
Divisi *Processing*		**71**
2.	Kepala Divisi *Processing*	1
3.	Kepala Bagian *Processing*	1
4.	Karyawan *Processing* : a. *Cleary* b. *Boilling* c. *Curing Packing*	69 23 23 23
Divisi *Technical Enginerring*		**105**
5.	Kepala Divisi *Technical Enginerring*	1
6.	Kepala Bagian *Technical Enginerring*	1
7.	Karyawan *Technical Enginerring* a. *Electrik* b. *Instrument* c. *Maintanance* d. Mesin *Shop* dan *Fablikasi*	103 23 24 28 28
Divisi *Mill Boiler*		**83**
8.	Kepala Divisi *Mill Boiler*	1
9.	Kepala Bagian *Mill Boiler*	1
10.	Karyawan *Mill Boiler* a. Cane Reception b. *Mill* c. *Boiler*	81 20 29 32
Divisi Fact.Laboratirium		**20**
11.	Kepala Divisi Fact.Laboratirium	1
12.	Kepala Bagian Fact.Laboratirium	1
13.	Karyawan Divisi Fact.Laboratirium a. *Coroesample* b. Laboratorium	18 9 9
Admin *Factory*		**12**
14.	Kepala Bagian Admin *Factory*	1
15.	Karyawan Admin *Factory*	11
Jumlah		**292**

Kepala Departement, Kepala Divisi dan Kepala Bagiangan jumlah populasi yaitu 10 orang. Dan populasi karyawan sebanyak 282 orang.

$$n = \frac{N}{(N.\ d^2)+1}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

d^2 = Presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 95%)

Berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{(N.\ d^2)+1}$$

$$= \frac{292}{(292\ (0{,}1)^2)+1}$$

= 74 responden

Dari jumlah sampel sebanyak 74 responden kemudian dapat ditentukan jumlah masing – masing sampel karyawan sebanyak 64 responden menurut divisi-divisi secara *Proportionate Stratified Random Sampling* dengan rumus :

$$ni = \frac{Ni}{N} \times n$$

Dimana :

ni = jumlah sampel menurut stratum

n = jumlah sampel seluruhnya

Ni = jumlah polulasi menurut stratum

N = jumlah populasi seluruhnya

Dengan rumus tersebut maka diperoleh jumlah sampel masing-masing strata sebagai berikut:

a. Divisi *Processing* = 69 / 282 x 64 = 16

b. Divisi *Enginerring* = 103 / 282 x 64 = 24

c. Divisi *Mill Boiler* = 81 / 282 x 64 = 19

d. Divisi Fact.Laboratorium = 18 / 282 x 64 = 3

e. Admin *Factory* = 11 / 282 x 64 = 2

Berdasarkan perhitungan tersebut dirangkum sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Perhitungan Populasi dan Sample Pada Setiap Divisi

Departement Factory	**Populasi**	**Sampel**
Kepala *Departement Factory*	1	1
Divisi *Processing*	71	18
Divisi *Enginerring*	105	26
Divisi *Mill Boiler*	83	21
Divisi Fact.Laboratirium	20	5
Admin Factory	12	3
Jumlah	**292**	**74**

Sumber data diolah, 2017

3. Macam dan Sumber Data

a. Macam Data

1) Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh peneliti dari sumber pertama yakni Kepala *Departement*, Kepala Divisi, Kepala Bagian dan Karyawan *Departemen*t *Factory*.

2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Data yang didapatkan dari arsip yang

dimiliki organisasi/instansi, studi pustaka, penelitian terdahulu, literatur, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Data sekunder berupa jumlah karyawan, tingkat absensi, dan profil perusahaan.

b. Sumber Data

1) Pimpinan *Departement Factory*

2) Karyawan *Departement Factory*

3) Studi kepustakaan

4. Alat dan Metode Pengumpulan Data

a. Alat Pengumpulan Data

1) Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan kuesioner merupakan satu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan responden akan memberikan respon terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Dalam kuesioner ini nantinya akan digunakan model pertanyaan tertutup, yakni bentuk pertanyaan yang sudah disertai alternatif jawaban sebelumnya, sehingga responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut.

2) Literatur

Pengambilan data dengan cara mengutip atau mencatat dari buku-buku pustaka yang terkait dengan penelitian ini.

5. Metode Pengumpulan Data

a. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan pertanyaan lisan kepada subyek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran dari permasalahan yang biasanya terjadi karena sebab-sebab khusus yang tidak dapat dijelaskan dengan kuesioner.

b. Obsevasi

Observasi merupakan suatu metode yang dipakai untukmeneliti beberapa segi dari masalah yang dijadikan sasaran untuk memperoleh fakta – fakta yang diperlukan atau berdasarkan pegamatan peneliti.

6. Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur untuk kuesioner tersebut. Metode yang akan digunakan untuk elakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skol konstrruk atau variabel (Ghozali, 2006).

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dari angket atau kuesioner. Kuesioner atau angket yang dipergunakan mampu untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid (handal) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan yang terdapat dalam

kuesioner tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji validitas ini bisa dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Nilai r hitung diambil dari output SPSS *Cronbach Alpha* pada kolom *Correlated Item-Total Correlation*. Sedangkan nilai r tabel diambil dengan menggunakan rumus df = n – 2 (Ghozali, 2006). Yaitu df = 74 – 2 = 72, sehingga menghasilkan nilai r tabel sebesar 0, 228. Untuk hasil lengkap dari uji validasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Rangkuman Hasil Uji Validitas Angket Motivasi

No Butir	R hitung	Keterangan	Interprestasi
1	0,260	≥ 0.228	Valid
2	0,433	≥ 0.228	Valid
3	0,465	≥ 0.228	Valid
4	0,498	≥ 0.228	Valid
5	0,614	≥ 0.228	Valid
6	0,126	≤ 0.228	Gugur
7	0,428	≥ 0.228	Valid
8	0,533	≥ 0.228	Valid
9	0,434	≥ 0.228	Valid
10	0,295	≥ 0.228	Valid
11	0,283	≥ 0.228	Valid
12	0,301	≥ 0.228	Valid
13	0,692	≥ 0.228	Valid
14	0,668	≥ 0.228	Valid
15	0,501	≥ 0.228	Valid
16	0,507	≥ 0.228	Valid
17	0,644	≥ 0.228	Valid
18	0,409	≥ 0.228	Valid
19	0,465	≥ 0.228	Valid
20	0,390	≥ 0.228	Valid
21	0,556	≥0.228	Valid

Sumber: Data diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari r hitung rata-rata indikator variabel motivasi yang diuji bernilai positif dan lebih besar dari nilai r tabel yang besarnya adalah 0,228 dan hanya satu indikator yang diuji bernilai lebih kecil dari pada r tabel. Dari keseluruhan nilai r hitung, indikator yang diuji dari butir indikator yang diuji pada butir ke-6 r hitung lebih kecil daripada nilai r tabel. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa

butir pertanyaan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan butir ke-6 yang dinyatakan gugur (tidak valid).

Tabel 6. Rangkuman Hasil Uji Validitas Angket Kepuasan

No Butir	R hitung	Keterangan	Interprestasi
1.	0,101	≤0,228	Gugur
2.	0,506	≥ 0,228	Valid
3.	0,564	≥ 0,228	Valid
4.	0,327	≥ 0,228	Valid
5.	0,146	≤ 0,228	Gugur
6.	0,425	≥ 0,228	Valid
7.	0,483	≥ 0,228	Valid
8.	0,371	≥ 0,228	Valid
9.	0,469	≥ 0,228	Valid
10.	0,574	≥ 0,228	Valid
11.	0,483	≥ 0,228	Valid
12.	0,581	≥ 0,228	Valid
13.	0,618	≥ 0,228	Valid
14.	0,340	≥ 0,228	Valid
15.	0,402	≥ 0,228	Valid
16.	0,633	≥ 0,228	Valid
17.	0,537	≥ 0,228	Valid
18.	0,479	≥ 0,228	Valid
19.	0,644	≥ 0,228	Valid
20.	0,220	≤ 0,228	Gugur
21.	0,486	≥ 0,228	Valid
22.	0,567	≥ 0,228	Valid
23.	0,504	≥ 0,228	Valid
24.	0,465	≥ 0,228	Valid
25.	0,443	≥ 0,228	Valid

Sumber: Data diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari r hitung rata-rata indikator variabel kepuasan yang diuji bernilai positif dan lebih besar dari nilai r tabel yang besarnya adalah 0,228 dan hanya satu indikator yang diuji bernilai lebih kecil dari pada r tabel. Dari keseluruhan nilai r hitung, indikator yang diuji dari butir r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel dan sedangkan indikator yang diuji pada butir 1, 5, 20 r hitung lebih kecil daripada nilai r tabel. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa butir dalam indikator penelitian ini dinyatakan valid kecuali butir 1, 5, 20 yang dinyatakan gugur (tidak valid).

Tabel 7. Rangkuman Hasil Uji Validitas Angket Kinerja Karyawan

No Butir	R hitung	Keterangan	Interprestasi
1	0,49	≥ 0.228	Valid
2	0,624	≥ 0.228	Valid
3	0,581	≥ 0.228	Valid
4	0,567	≥ 0.228	Valid
5	0,494	≥ 0.228	Valid
6	0,499	≥ 0.228	Valid
7	0,417	≥ 0.228	Valid
8	0,592	≥ 0.228	Valid
9	0,539	≥ 0.228	Valid
10	0,506	≥ 0.228	Valid
11	0,607	≥ 0.228	Valid
12	0,435	≥ 0.228	Valid
13	0,569	≥ 0.228	Valid
14	0,489	≥ 0.228	Valid
15	0,576	≥ 0.228	Valid
16	0,48	≥ 0.228	Valid
17	0,64	≥ 0.228	Valid
18	0,678	≥ 0.228	Valid
19	0,656	≥ 0.228	Valid
20	-0,061	≤ 0.228	Gugur
21	0,68	≥ 0.228	Valid
22	0,555	≥ 0.228	Valid
23	0,284	≥ 0.228	Valid
24	0,021	≤ 0.228	Gugur
25	0,229	≥ 0.228	Valid
26	0,296	≥ 0.228	Valid
27	0,111	≥ 0.228	Valid
28	0,444	≥ 0.228	Valid
29	0,368	≥ 0.228	Valid
30	0,502	≥ 0.228	Valid
31	0,571	≥ 0.228	Valid
32	0,542	≥ 0.228	Valid
33	0,344	≥ 0.228	Valid
34	0,463	≥ 0.228	Valid
35	0,579	≥ 0.228	Valid
36	0,483	≥ 0.228	Valid
37	0,415	≥ 0.228	Valid
38	0,451	≥ 0.228	Valid
39	0,489	≥ 0.228	Valid
40	0,379	≥ 0.228	Valid

Sumber: Data diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari r hitung rata-rata indikator variabel kepuasan yang diuji bernilai positif dan lebih besar dari nilai r tabel yang besarnya adalah 0,228 dan hanya satu indikator yang diuji bernilai lebih kecil dari pada r tabel. Dari keseluruhan nilai r hitung, indikator yang diuji dari butir r hitung lebih besar daripada nilai r tabel dan sedangkan indikator yang diuji pada butir 20 dan 24 r hitung lebih kecil daripada nilai r tabel. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa butir dalam

indikator penelitian ini dinyatakan valid kecuali butir 20 dan 24 yang dinyatakan gugur (tidak valid).

b. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu kewaktu. Untuk uji reabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan fasilitas SPSS yakni dengan uji statistik *Cronbach Alpha.* Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai cronbach alpha > 0,60. (Ghozali, 2006). Untuk hasil lengkap dari uji reabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi (X_1)	0,808	Reliabel
Kepuasan kerja (X_2)	0,846	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0,892	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari seluruh variabel yang diujikan nilainya sudah diatas 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini lolos dalam uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

K. Teknik Analisis dan Pengujian Hipotesis

Menurut sugiyono (2013) analisis data adalah proses mencari dan menyusun sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam

kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Metode yang dipilih untuk menganalisis data harus sesuai dengan pola penelitian dan variabel yang diteliti. Model dalam penelitian ini adalah model hubungan pengaruh dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Menurut Hasan (2008) analisis regresi linier berganda adalah dimana variabel terikat dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel bebas.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari satu populasi. Tujuan analisis deskriptif adalah untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan status dari subyek yang diteliti. Tipe dalam penelitian ini berkaitan dengan opini (individu, kelompok, dan organisasi), kejadian atau prosedur (Indrianto dan Supomo, 1999) .

Dalam penelitian ini, skala yang digunakan adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2008), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai tingkatan dari yang sangat positif sampai sangat negatif. Untuk keperluan analisis maka jawaban itu dapat menggunakan kata-kata dan diberi skor sebagai berikut:

a. Sangat setuju 5

b. Setuju 4

c. Netral 3

d. Tidak setuju 2

e. Sangat tidak setuju 1

Nilai dalam kelas variabel motivasi yaitu 20-100 dengan kelas interval yang berjumlah 5, sehingga intervalnya dapat dihitung sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{ni\text{lai maksimum} - \text{nilai minimum}}{\text{Jumlah kelas}}$$

$$= \frac{(20\text{x } 5)-(20 \text{ x } 1)}{5} = \frac{84}{5} = 16$$

Berdasarkan interval tersebut, maka jawaban dari responden dapat dikategorikan sebagai berikut:

a. Jika nilai skor 20 - 36 (≤ 20%) maka tingkat motivasi karyawan *Departement Factory* di PT. GMP sangat rendah.

b. Jika nilai skor 36 – 52 (21 - 40%)maka tingkat motivasi karyawan *Departement Factory* di PT. GMP rendah.

c. Jika nilai skor 52 - 68 (41 – 60%)maka tingkat motivasi karyawan *Departement Factory* di PT. GMP sedang.

d. Jika nilai skor 68 - 84 (61 – 80 %) maka tingkat motivasi karyawan *Departement Factory* di PT. GMP tinggi.

e. Jika nilai skor 84 – 100 (81 – 100 %) maka tingkat motivasi karyawan *Departement Factory* di PT. GMP sangat tinggi.

Nilai dalam kelas variabel kepuasan yaitu 22-110 dengan kelas interval yang berjumlah 5, sehingga intervalnya dapat dihitung sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{nilai\ \text{maksimum} - \text{nilai minimum}}{\text{Jumlah kelas}}$$

$$= \frac{(22\text{x } 5)-(22 \text{ x } 1)}{5} = \frac{88}{5} = 17{,}6$$

Berdasarkan interval tersebut, maka jawaban dari responden dapat dikategorikan sebagai berikut:

a. Jika nilai skor 22 – 39,6 (≤ 20%) maka tingkat kepuasan kerja karyawan *Departement Factory* di PT. GMP sangat rendah.

b. Jika nilai skor 39,6 – 57,2 (21 – 40%) maka tingkat kepuasan kerja karyawan *Departement Factory* di PT. GMP rendah.

c. Jika nilai skor 57,2 – 74,8 (41 – 60%) maka tingkat kepuasan kerja karyawan *Departement Factory* di PT. GMP sedang.

d. Jika nilai skor 74,8 – 92,4 (61 – 80%) maka tingkat kepuasan kerja karyawan *Departement Factory* di PT. GMP tinggi.

e. Jika nilai skor 92,4 – 110 (81 – 100%) maka tingkat kepuasan kerja karyawan *Departement Factory* di PT. GMP sangat tinggi.

Nilai dalam kelas variabel kinerja karyawan yaitu 38-190 dengan kelas interval yang berjumlah 5, sehingga intervalnya dapat dihitung sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{nilai\ \text{maksimum} - \text{nilai minimum}}{\text{Jumlah kelas}}$$

$$= \frac{(38\text{x } 5)-(38\text{x } 1)}{5} = \frac{152}{5} = 30{,}4$$

Berdasarkan interval tersebut, maka jawaban dari responden dapat dikategorikan sebagai berikut:

a. Jika nilai skor 38 – 68,4 (≤ 20%) maka tingkat kinerja karyawan *Departement Factory* di PT. GMP sangat rendah.

b. Jika nilai skor 68,4 – 98,8 (21 – 40%) maka tingkat kinerja karyawan *Departement Factory* di PT. GMP rendah.

c. Jika nilai skor 98,8 – 129,2 (41 – 60%) maka kinerja motivasi karyawan *Departement Factory* di PT. GMP sedang.

d. Jika nilai skor 129,2 – 159,6 (61 – 80%) maka tingkat kinerja karyawan *Departement Factory* di PT. GMP tinggi.

e. Jika nilai skor 159,6 – 190 (81 – 100%) maka tingkat kinerja karyawan *Departement Factory* di PT. GMP sangat tinggi.

2. Uji Hipotesis

Untuk menguji Hipotesis yaitu pengaruh motivasi dan kepuasan kerja yang dimoderasi oleh lama kerja terhadap kinerja karyawan.di PT. GMP digunakan model analisis *Moderated Regression Analysis* (MRA). MRA merupakan aplikasi khusus regresi berganda linier dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen) sebagai berikut(Ghozali, 2006) :

$$Y = \beta_o + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta X_1 X_3 + \beta X_2 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

X_1 = Motivasi kerja

X_2 = Kepuasan kerja

X_3 = Lama kerja

β = Beta

3. Koefisien determinan (R^2)

Koefisien determinan digunakan untuk melihat seberapa besar variabel-variabel independen secara bersama-sama mampu memberikan penjelasan mengenai variabel dependen dimana nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar nilai R^2, maka akan semakin besar variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Koefisien determinan (R^2) digunakan untuk mengetahui sampai sejauh mana ketepatan atau kecocokan garis regresi yang terbentuk dalam mewakili kelompok data hasil observasi. Koefisien determinan menggambarkan bagian dari variasi total yang dapat diterangkan oleh model. Semakin besar R^2 (mendekati 1), maka ketepatannya dikatakan semkin baik. Sifat yang dimiliki koefisien determinan adalah:

a. Nilai R^2 selalu positif karena merupakan nisbah dari jumlah kuadrat:

$$\text{Nilai } R^2 = \frac{\text{JK Regresi}}{\text{JK Total terkoreksi}}$$

b. Nilai $0 \leq R^2 \leq 1$

$R^2 = 0$, berarti tidak ada hubungan antara X dan Y, atau model regresi yang terbentuk tidak tepat untuk meramalkan Y.

$R^2 = 1$, garis regresi yang terbentuk dapat meramalkan Y secara sempurna.

4. Uji F

Pengujian variabel independen ecara bersama-sama (simultan) terhadap perubahan nilai variabel dependen, dilakukan melalui pengujian terhadap besarnya perubahan nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh perubahan nilai semua variabel independen, untuk itu perlu dilakukan uji F. Uji F atau ANNOVA dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikasi yang ditetapkan untuk penelitian dengan probability value dari hasil penelitian.uji F statistik ini adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel independen (Ghozali, 2006). Untuk pengujian digunakan hipotesa sebagai berikut:

a. Ho : $\beta_1 \neq \beta_2 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

b. Ha : $\beta_1 = 0$, artinya secara bersama-sama ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Pengujian ini dilakukan untuk membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel jika F-hitung > F-tabel, maka Ho ditolak artinya variabel independen. Dan jika F-hitung < F-tabel, maka Ho diterima artinya variabel independen secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen.

Dalam pengujian parameter regresi, ada pengujian yang harus dilakukan untuk mengetahui dari variabel bebas, yaitu pengujian secara serentak.

1) Pengujian F

Koefisien regresi diuji secara serentak menggunakan ANOVA, untuk mengetahui apakah keserempakan tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap model. Hipotesis dari pengujian ini adalah:

H_0: $\beta_1 = \beta_2 = . . . = \beta_p = 0$

H_1: minimal terdapat satu $\beta_j \neq 0$, j = 1, 2, 3,...,p

(p merupakan jumlah parameter yang terdapat didalam model regresi).

5. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas / independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013). Langkah-langkah yang digunakan untuk menguji statistik t adalah sebagai berikut:

$H_0 = \beta_1 \neq 0$, i = 1, 2, . . ., k

$H_a = \beta_1 = 0$

6. Analisis Regresi

a. Pengertian Analisis Regresi

Menurut Gujarati (2009) dalam (Ghozali, 2006) ialah sebagai kajian terhadap ketergantungan satu variabel, yaitu variabel tergantung terhadap satu atau lebih variabel lainnya atau yang disebut sebagai variabel – variabel eksplanatori dengan tujuan untuk membuat estimasi dan / atau memprediksi rata – rata populasi atau nilai rata-rata variabel tergantung dalam kaitannya dengan nilai – nilai yang sudah diketahui dari variabel ekslanatorinya. Selanjutnya menurut Gujarati

meski analisis regresi berkaitan dengan ketergantungan atau dependensi satu variabel terhadap variabel – variabel lainnya hal tersebut tidak harus menyiratkan sebab – akibat (*causation*). Untuk persamaan regresi dimana Y merupakan nilai yang diprediksi, maka persamaannya ialah:

$Y = a + \beta_1 X_1$ (untuk regresi linier sederhana)

$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \ldots + \beta_k X_k$ (untuk regresi linier berganda)

7. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residul memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2009).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homokesdastisitas, yakni variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap (Ghozali, 2009).

c. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi terjadi ketika kesalahan pengganggu berkorelasi satu sama lain yang berjumpa dalam satu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu. Salah satu cara mendeteksinya dengan melihat kolom Durbin-Watson yang terdapat pada tabel model summary (Ghozali, 2009).

BAB II
GAMBARAN UMUM PT. GUNUNG MADU *PLANTATIONS*

A. Sejarah Singkat Perusahaan

Pabrik Gula Gunung Madu Plantations merupakan perusahaan swasta pertama yang mengembangkan usaha perkebunan dan pabrik gula di luar Jawa. PT. Gunung Madu *Plantations* (GMP) didirikan pada 20 Oktober 1975. PT. GMP terletak di Gunung Batin, Kabupaten Lampung Tengah. Jarak dari Bandar Lampung sekitar 90 km, dari bandara Raden Intan II sekitar 65 km. PT. GMP memiliki visi yaitu menjadi produsen gula yang paling efisien di Asean dengan menerapkan sistem pertanian berkelanjutan dan menciptakan peluang usaha yang berbasis pertanian serta pengembangan produk/diversifikasi. Misi PT.GMP adalah meningkatkan terwujudnya swasembada gula nasional melalui penerapan teknologi yang inovatif, meningkatkan kesejahteraan karyawan, membantu meningkatkan pengembangan daerah sekitar, dan meningkatkan keuntungan pemegang saham. PT. GMP bertekad menjadi perusahaan agroindustri yang berkelanjutan secara ekonomis dan ekologis serta bermanfaat secara sosial dengan menerapkan nilai (*Core Values*) dengan integritas, profesionalisme, produktivitas dan efisiensi, dan keberlanjutan.

Dalam melaksanakan musim giling yang pertama pada tahun 1978 dengan produksi gula 18.000 ton. PT. GMP merupakan industri gula patungan antara perusahaan swasta asing dan swasta nasional yang berstatus PMA (Penanaman Modal Asing), yang mayoritas sahamnya dimiliki oleh

Kuok Investment yang merupakan pemilik saham terbesar sekisar 45% yang berasal dari Malaysia. Pemegang saham PT. Pipit Indah sebesar 27,5%, dan PT. Rejosari Bumi sebesar 27,5%.

PT. GMP ini menghadapi kendala-kendala yang dihadapi pada awal perkembangannya, diantaranya yaitu; minimnya ketersediaan fasilitas umum dan prasarana dasar (sarana jalan dan transportasi, telekomunikasi, listrik, pasar, dan lain-lain), tidak tersedianya teknologi dibidang budidaya tebu untuk kondisi yang baru seperti di Lampung, dan terbatasnya sumber daya manusia yang siap pakai pada seluruh lapisan pekerjaan, khususnya dilapisan manajemen.

PT. GMP telah diakui sebagai pioner industri gula di Luar Jawa karena berhasil membuktikan bahwa industri gula yang efisien dan menguntungkan dapat dikembangkan di Luar Jawa. PT. GMP telah menjadi rujukan berbagai pihak di lingkungan industri gula nasional, khususnya yang berada di Luar Jawa. Pada awal pendiriannya tahun 1976, semula pabrik gula ini merupakan pabrik yang sederhana dengan kapasitas giling awal 4.000 TCD (*Ton Cane Per Day*). Secara bertahap, pabrik dikembangkan dan dimodernisasi sejalan dengan kemajuan yang dialami perusahaan. Kini pada musim giling ke-31 ditahun 2010, pabrik telah berubah menjadi pabrik yang modern dengan kapasitas giling 14.000 TCD (*Ton Cane Per Day*) dan memproduksi gula putih sebesar 218.248 Ton dengan jumlah tebu digiling 2.374.619 Ton.

PT. GMP menyerap tenaga kerja tetap sekitar 1.800 orang, ditambah sekitar 8.500 orang sebagai tenaga kerja harian dan musiman pada musim giling (April-Oktober). Di luar musim giling (Oktober-Maret), tenaga kerja yang terserap masih sekitar 4000 orang. PT. GMP juga memiliki 6 (enam) *Departement*, yaitu; *Departement Plantations, Departement Factory, Departement R&D, Departement Services, Departement Finance,* dan *Departement Human Resources*. Pada waktu musim giling untuk pembinaan Sumber Daya Manusia dan Kesejahteraannya PT. GMP memberikan perhatian yang sangat besar terhadap pengembangan sumber daya manusia yang diantaranya yaitu; program pelatihan bagi para staf dan karyawan dilakukan melalui berbagai forum, termasuk studi perbandingan ke berbagai tempat di dalam dan di luar negeri.

Pada tahun 1997 PT. GMP mendirikan lembaga pendidikan dan pelatihan, yaitu Lampung *Sugar Training Center* (LSTC). Tujuannya adalah untuk melaksanakan program pengembangan sumber daya manusia yang lebih sistematik dan lebih profesional lagi. Untuk kesejahteraan karyawan selalu ditingkatkan sesuai dengan kemampuan perusahaan. Diantara perusahaan sejenisnya di Lampung, PT. GMP juga termasuk yang paling awal mempunyai Institusi SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesi).

Pengelolaan lingkungan yang dilakukan PT. GMP berupaya agar industri gula dapat menjadi industri yang ramah lingkungan, karena dalam penanganan limbah cair diolah secra biologis melalui serangkaian kolam anaerob dan aerob. Sedangkan pada limbah padat berupa blotong (*filter*

cake) seluruhnya dimanfaatkan kembali sebagai pupuk organik dikebun tebu. Dalam arti yang lebih luas, PT. GMP mengelola lingkungan juga dengan melaksanakan budidaya tanaman tebu yang baik.

Keunggulan dari perusahaan GMP adalah adanya *Boiler* dan pembangkit tenaga listrik yang berasal dari energi potensial uap yang yang dibangkitkan digunakan untuk menggerakan 3-uap *back pressure turbo-alternator* yang masing-masing mampu membangkitkan tenaga listrik 5 MW, digunakan juga untuk menggerakkan turbin uap penggerak unit preparasi (*cane cutter* dan *shredder*) dan unit ekstrasi (giling). Pada masa tidak giling (*off season*) 1 unit boiler tetap beroprasi dengan memanfaatkan bahan bakar (ampas tebu) kelebihan dari masa giling untuk melayani kebutuhan uap penggerak *turbine generator* dalam memenuhi kebutuhan tenaga listrik perumahan divisi 1 s/d divisi VI, perkantoran, maintenance peralatan di pabrik dan pompa irigasi pertanian.

PT. GMP telah membuktikan bahwa industri gula di Luar Jawa, khususnya di Lampung dapat berkembang dengan baik, dan mampu mencapai tingkat produktivitas yang cukup tinggi. Hal ini menghapus pendapat bahwa tanaman tebu dan industri gula hanya dapat tumbuh dipulau Jawa. Keberhasilan PT. GMP telah menambah keyakinan pemerintah tentang prospek peningkatan produksi gula nasional yang lebih cerah, dan memancing pihak BUMN maupun pihak swasta lainnya untuk menggalakkan perkembangan industri gula di Luar Jawa. Impor gula

Indonesia minimal dapat berkurang sejumlah produksi gula GMP yang cukup berarti bagi penghematan devisa negara.

Tumbuh keahlian di PT. GMP dalam bidang pertebuan dan pergulaan lahan kering yang sudah teruji, berupa para profesional dan manajer di bidang pergulaan. Potensi ini dapat dimanfaatkan kalangan yang lebih luas demi kemajuan industri gula nasional. Potensi PT. GMP ini pun telah terbukti sangat besar peranannya sewaktu PT. GMP dilibatkan dalam mengangkat produksi PT. Gula Putih Mataram (tahun 1991) dan membuka PT. Sweet Indo Lampung, PT. Indo Lampung Perkasa, PTPN VII Bungamayang, dan PT. Pemuka Sakti Manis Indah.

B. Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi

   Menjadi produsen gula yang paling efisien di ASEAN. Dengan menerapkan pertanian berkelanjutan dan menciptakan peluang usaha yang berbasis pertanian serta pengembangan produk/ diversifikasi.

2. Misi

   a. Membantu pemerintah dalam mewujudkan swasembada gula nasional melalui penerapan teknologi yang inovatif.

   b. Membantu peningkatan pengembangan daerah sekitar.

   c. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.

   d. Meningkatkan keuntungan pemegang saham.

3. Nilai Inti

   a. Integritas

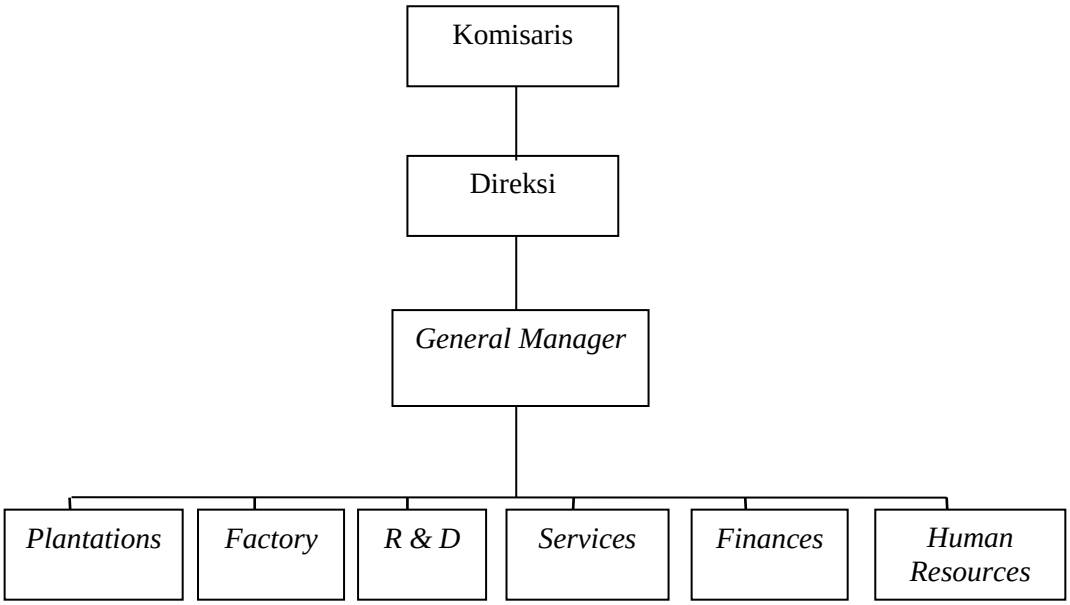
   b. Profesional

c. Produktivitas dan efisien

d. Keberlanjutan

C. Struktur Organisasi PT. Gunung Madu *Plantations*

Struktur Organisasi di PT. Gunung Madu Plantations, Kelurahan Gunung Batin Baru, Kecamatan Terusan Nyunyai, Lampung Tengah:



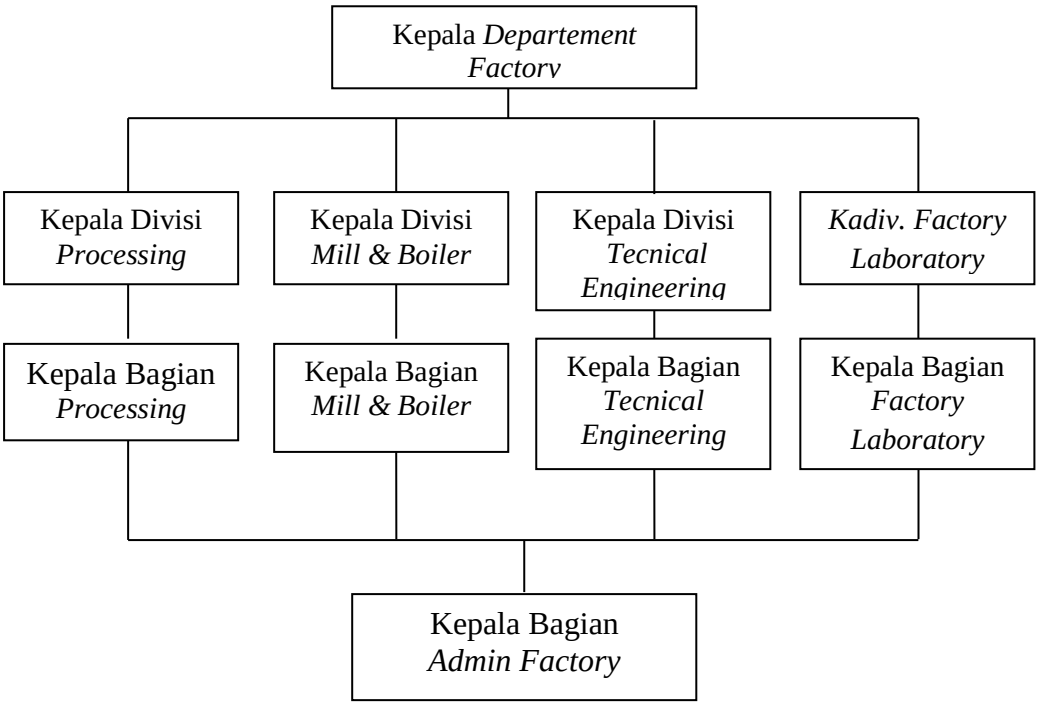
Gambar 6. Struktur Organisasi PT. GMP

Gambaran umum struktur organisasi PT. GMP, berdasarkan pekerjaannya meliputi:

1. Komisaris yaitu bertugas melakukan pengawasan secara umum dan khusus sesuai dengan anggaran dasar serta memberi nasihat kepada Direksi.
2. Direksi berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan Perseroan untuk kepentingan Perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan serta mewakili Perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar.

3. *General Manager* memiliki tanggung jawab kepada seluruh bagian / fungsional pada suatu perusahaan atau organisasi. Kepala *Departement Plantations*, bertanggung jawab mengelola, mengawasi, dan mengarahkan pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang berlangsung dalam Divisi I-VII, T & FE, *Harvesting*, *Plantation Administration Support* sehingga menghasilkan proses kerja yang efektif dan efisien di dalam departemennya. Kepala *Departement Factory*, membawahi Kepala Divisi *Mill & Boiler*, Kepala Divisi *Processing*, Kepala Divisi *Tecnical Engineering, Factory Laboratory,* dan *Factory Admin.* Kepala *Departemen R & D*, beranggung jawab mengelola, mengawasi, dan mengarahkan pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang berlangsung dalam Bagian *Crop Protection,Crop Production, Field Monitoring & Control*, dan *R & D Admin* dan mengontrol, mengevaluasi, mendiskusikan serta membuat keputusan-keputusan baik yang bersifat strategis maupun operasional yang berkaitan dengan tugas- tugas Departemen *Research & Development*. Kepala *Departemen Finance*, bertanggung jawab mengelola, mengawasi, dan mengarahkan pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang berlangsung dalam Divisi *Accounting, warehouse, IT, Internal Audit* sehingga menghasilkan proses kerja yang efektif dan efisien di dalam bagiannya. Dan Kepala *Departemen Human Resources*, bertanggung jawab mengelola, mengawasi, dan mengarahkan terhadap Sumber Daya Manusia.

D. Struktur Pabrikasi *Departemen Factory*



Gambar 7. Struktur Pabrikasi *Departemen Factory*

Gambaran pekerjaan PT. Gunung Madu Plantations *Departement Factory*: Berdasarkan pekerjaannya meliputi Kepala *Departement Factory* yaitu sebagai penanggung jawab proses produksi. Kepala *Departement Factory* membawahi Kepala Divisi *Processing* memiliki peran dan tanggung jawab untuk pengawasan melakukan aktivitas produksi gula produk dari bahan baku tebu masuk hingga penggilingan. Kepala Divisi *Processing* membawahi Kepala Bagian yang memiliki peran dan tanggung jawab untuk pengawasan bagian untuk memurnikan air gula kiriman, bagian untuk pengawasan pada bagian pengkristalan gula, dan bagian pengemasan gula. Kepala Divisi *Mill Boiler* memiliki peran dan tanggung jawab untuk pengawasan pada penerimaan tebu, pengawasan pada bagian tebu sampai keluar nira menjadi kristal gula, pengawasan pada bagian sampai dengan *packing*. Kepala Divisi *Mill Boiler* membawahi Kepala Bagian yang memiliki peran dan

tanggung jawab untuk pengawasan bagian tempat bongkar dari traktor, bendel truck, sama tronton dicacah, pengawasan pada bagian memisahkan atau misahin ampas tebu dengan air gula, dan pengawasan pada bagian kompor pabrik, yang mencakup keseluruhan perusahaan (seperti listrik). Kepala Divisi *Technical Engeneering* memiliki peran dan tanggung jawab untuk pengawasan pada perawatan dan perbaikan alat-alat pengolahan dipabrik. Kepala Divi *Technical Engeneering* membawahi Kepala Bagian *Technical Engeneering* yang memiliki peran dan tanggung jawab untuk pengawasan pada bagian mengurusi dan membenahi listrik, pengawasan pada bagian untuk perbaikan AC dan panel komputer, pengawasan pada bagian untuk perbaikan kerusakan pabrik, dan pengawasan bagian membuat barang kebutuhan pabrik, pengawasan pada tanggung jawab untuk melakukan analisa, pengawasan pada bagian peengambilan sampel tebu pada saat giling produksi berapa ton, pengawasan pada bagian menimbang (timbangan) tebu masuk dan pengecekan kadar gula di tebu yang dimuat bendel, traktor, dan lain-lain. Dan pengawasan pada bagian meneliti etanol.

E. Proses Produksi Gula PT. GMP Lampung Tengah

Pada proses produksi gula diperlukan bahan yaitu:

1. Bahan Baku

   Bahan baku Gula yaitu Tebu, dengan masa pertumbuhan kurang lebih dari 1 tahun tergantung dari jenis bibitnya. Berikut Komposisi Tebu :

   a. Sukrosa 11-19 %

   b. Gula pereduksi 0,5-1,5 %

   c. Senyawa organik 0,15-0,5 %

d. Asam organik 0,15 %

e. Serat 16-19 %

f. Air 65-75 %

g. Kandungan Nitrogen 0.5-1%

2. Bahan Pembantu

Dalam proses produksi tebu menjadi gula, diperlukan bahan-bahan pembantu dalm pengolahan, yaitu :

a. Kapur Tohor (CaO)

b. Belerang (SO2)

c. Asam Solfat

d. MJ – Surf 04

e. Caustic Soda

f. FCS (Fine Crystal Seed)

g. Flokulan

h. Air Ambisi

3. Penyedia Air dan Tenaga Listrik

Proses Produksi Gula Kristal Putih

a. Stasiun Penggilingan

Stasiun penggilingan merupakan tahap dimana tebu digiling hingga didapatkan perasa nira yang akan diolah menjadi gula. Proses penggilingan pada PT. GMP dilakukan sebanyak 5 kali. Pertama-tama tebu masuk ke meja tebu untuk dilakukan penimbangan. Lalu setelah ditimbang, tebu masuk ke unigrator

untuk dihancurkan dengan cara ditumbuk. Tebu yang sudah hancur kemudian masuk ke gilingan I. pada Gilingan I dihasilkan nira perahan pertama dan sebagian hasil nira gilingan I masuk ke Giliangan II begitu seterusnya hingga terakhir pada gilingan V. Pada proses gilingan III, IV, dan V dilakukan penambahan air dengan suhu 70°C. Hasil akhir dari stasiun penggilingan adalah nira mentah dan ampas.

b. Stasiun Pemurnian

Stasiun pemurnian memiliki tujuan untuk memurnikan nirah mentah hasil dari stasiun gilingan. Nira akan dipisahkan dengan kotoran dengan menggunakan proses pengendapan. Nira mentah hasil penggilingan ditimbang lalu dipanaskan hingga 70-75°C. Lalu dilakukan penambahan susu kapur dan dihembusi dengan gas SO_2 hingga pH nira menjadi 7 dan dipanaskan kembali hingga suhu 100-105°C. Setelah itu nira masuk ke door clarifier untuk diendapkan kotorannya dan terakhir disaring. Hasil akhir dari stasiun pemurnian adalah nira jernih.

c. Stasiun Penguapan (Evaporasi)

Proses pemanasan pada stasiun penguapan ini adalah proses lanjutan setelah dilakukan proses pemurnian nira pada stasiun pemurnian. Hasil akhir dari proses penguapan adalah nira kental. Nira encer dari stasiun penguapan masuk ke pemanas III hingga suhu nira mencapai 100-105°C. Selanjutnya nira masuk ke

evaporator I tekanan sebesar 136 cmHg, dan tekanan hampa/vakum sebesr 0,34 cmHg. Evaporator I akan menghasilkan nira kental I dan uap I. selanjutnya nira kental I masuk kembali ke dalam evaporator II dengan tekanan 102 cmHg dan tekanan vakum 10,4 cmHg, menggunakan uap I untuk proses pemanasanya, dan menghasilkan nira kental II dan uap II. Kemudian masuk ke evaporator III dengan konsisi tekanan 70 cmHg dan tekanan vakum 37 cmHg, menggunakan uap II untuk proses pemanasannya, menghasilkan uap III dan nira kental III. Pada evaporator IV digunakan tekanan 4o cmHg dan tekanan vakum sebesar 65 cmHg dengan titik didihnya sebesar 50°C-55°C.

d. Stasiun Kristalisasi

Proses kristalisasi (pemasakan) merupakan proses penguapan lanjutan yang bertujuan untuk memasak nira kental hasil dari stasiun penguapan. Pemasakan pada stasiun kristalisasi ini bertujuan untuk membentuk kristal gula.

e. Stasiun Puteran (Proses Puteran)

Pada stasiun puteran dilakaukan pemutaran yang bertujuan untuk memisahkan kristal gula PT. GMP memiliki 2 jenis puteran yaitu puteran *Low Grade Centrifuge Separator* dan *High Grade Centrifuge Separator. Low Grade Centrifuge Separator* digunakan untuk memisahkan masakan dengan tingkat kemurnian

yang rendah, sedangkan *High Grade Centrifuge Separator* digunakan untuk memisahkan masakan dengan tingkat kemurnian yang tinggi.

f. Stasiun Penyelesaian dan Pengemasan

Pada stasiun penyelesaian dan pengemasan, hasil akhir dari stasiun puteran diturunkan menuju gudang untuk dikemas melalui talang getar. Pada tahap ini terjadi proses pengeringan gula. Talang getar dilengkapi dengan pipa udara dingin, pipa udara panas, dan juga pipa pengisap debu yang dihubungkan dengan *induced fan.*

F. Penilaian Kinerja Karyawan di PT. Gunung Madu *Plantations*

1. Absensi kerja
   - Non shift (07.30)
   - Shift :
     a. Pagi (06.00 – 14.00)
     b. Siang (14.00 – 22.00)
     c. Malam (22.00 – 06.00)
2. Keterampilan dalam bekerja
3. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Pemahaman dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan
5. Penampilan saat bekerja (Rapih / Tidak)
6. Masa kerja (Minimal 3 Tahun Bekerja)
7. Tingkat pendidikan terakhir
8. Mengatasi masalah dalam bekerja

9. Hubungan sesama rekan kerja
10. Hubungan sesama atasan / pimpinan
11. Tanggung jawab terhadap peralatan kerja milik perusahaan
12. Mematuhi seluruh peraturan dan kebijakan yang berlaku diperusahaan
13. Mematuhi petunjuk serta instruksi pimpinan
14. Bekerja dengan jujur, disiplin, dan bertanggug jawab serta mengedepankan prinsip kehati-hatian

BAB III
ANALISIS HASIL PENELITIAN

A. Karakteristik Identitas Karyawan

Pada bab ini akan membahas mengenai pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan *factory* pada bagian produksi PT. Gunung Madu *Plantations* (GMP) wilayah Lampung Tengah, yang keseluruhan populasinya 292 karyawan.

Berdasarkan Penelitian yang di lakukan, maka dapat diidentifikasi mengenai karakteristik responden sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Karakteristik karyawan *Factory* berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Pria	66	92
Wanita	6	8
Jumlah	74	100

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 9 dapat dilihat karyawan adalah laki-laki, yaitu sebanyak 66 orang atau sekitar 92% dan wanita sebanyak 6 orang atau sekitar 8%. Dalam praktek di lapangan jenis kelamin mempengaruhi jenis pekerjaan yang dilakukan di PT. Gunung Madu *Plantations* karena umumnya pekerjaan yang dilakukan bersifat

mengandalkan kemampuan fisik yang bisa dilakukan oleh laki-laki, namun disatu sisi pekerjaan dapat dilakukan oleh wanita.

2. Umur

Karakteristik karyawan *Factory* berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
21-30 tahun	9	12
31-40 tahun	16	22
41-50 tahun	31	42
Lebih dari 50 tahun	18	24
Jumlah	74	100

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 10 Dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan PT. GMP yang menjadi responden data penelitian ini adalah berusia berkisar 41 sampai 50 tahun yaitu berjumlah 31 orang atau 42%, karyawan yang berkisar lebih dari 50 tahun berjumlah 18 orang atau 24%, karyawan yang berusia 31 sampai 40 tahun berjumlah 16 orang atau 22%, dan yang paling sedikit adalah karyawan yang berusia 21 sampai 30 tahun yaitu sebanyak 9 orang atau 12%. Umur pekerja yang relatif muda cenderung lebih produktif dibandingkan dengan umur pekerja yang lebih tua sehingga pekerjaan lebih optimal.

3. Tingkat Pendidikan

Karakteristik karyawan panen berdasarkan pendidikan dikategorikan menjadi 3 yaitu SMK, D3, dan S1. Berikut hasil analisis tentang pendidikan karyawan *Factory*:

Tabel 11. Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMK (Sekolah Menengah Kejuruan)	58	78
D3 (Diploma)	6	8
S1(Sarjana)	10	14
Jumlah	74	100

Sumber: Data diolah,2017

Berdasarkan tabel 11 dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan sebagian besar karyawan PT. Gunung Madu *Plantations* yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah SMK berjumlah 58 orang atau 78% kemudian D3 berjumlah 6 orang atau 8% dan S1 10 orang atau 14%. Dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan *Factory* berpendidikan SMK. Pendidikan pada pekerjaan yang membutuhkan kemampuan fisik cenderung sangat mendukung bagi karyawan untuk mampu berpikir secara lebih rasional dan kritis sehingga akan lebih mudah dalam berpikir secara lebih rasional dan kritis sehingga akan lebih mudah dalam menyelesaikan segala persoalan yang dihadapi, khususnya Kepala *Departement*.

4. Lama Bekerja

Lama kerja dibedakan menjadi 4 kategori. Hasil analisis mengenai lama bekerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 12. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja

Masa Kerja	Jumlah (orang)	Presentase %
1-10 tahun	17	23
11-20 tahun	25	34
21-30 tahun	22	30
Lebih dari 31 tahun	10	13
Total	74	100

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 12 dapat dilihat bahwa masa kerja sebagian besar karyawan PT. GMP yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan bekerja 11 sampai 20 tahun 25 orang atau sebesar 34%, karyawan yang bekerja antara 21 sampai 30 tahun adaah 22 orang atau 30%, bekerja antara 1 sampai 10 tahun adalah 17 orang atau 23%, dan karyawan yang masa kerja lebih dari 31 tahun berkisar 10 orang atau 13%. Dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan *Factory* memiliki lama kerja dalam rentang 11 sampai 20 tahun. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Gunung Madu *Plantations* sudah lama bekerja sebagai karyawan *Factory*.

B. Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif variabel menjelaskan persentase skor masing-masing variabel dengan menguraikan menurut indikator masing-masing. Pada penelitian ini skor maksimal sebesar 5. Analisis deskriptif variabel bertujuan untuk mengetahui indikator mana yang memiliki skor rendah maupun tinggi. Hasil penghitungan persentase skor disajikan pada penjelasan berikut ini:

1. Variabel Motivasi (X_1)

Variabel motivasi memiliki 4 dimensi dan 20 pertanyaan. Berikut hasil analisis deskriptif variabel motivasi:

Tabel 13. Persentase Skor Motivasi Karyawan

No.	Dimensi	Indikator	Skor rata-rata	Skor maksimal	Persentase (%)
Tujuan Berdasarkan Tingkat Kesulitan					
1.	Tujuan yang cukup menantang	1. Pekerjaan saya memberikan tantangan	4,34	5	86.8
		2. Pekerjaan yang diberikan menjadi suatu yang menantang	3,99	5	79,8
		3. Memiliki semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru	4,12	5	82,4
		4. Merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas	4,12	5	82,4
		5. Peraturan yang ditetapkan menjadikan saya termotivasi	4	5	80,0
Jumlah			20,57	25	82,28
Tujuan kegiatan individu					
2.	Kegiatan yang dikerjakan secara sendiri	6. Mencari cara-cara baru	3,97	5	79,4
		7. Perusahaan memberikan promosi	3,38	5	67,6
Jumlah			7,35	10	73,5
Kepentingan					
3.	Kepentingan keberhasilan pekerjaan sendiri	8. Hasil kerja yang saya selesaikan sesuai dengan insentif gaji pokok	4,01	5	80,2
		9. Kompensasi tunjangan	4,11	5	82,2
		10. Hasil kerja sesuai dengan insentif bonus	4,08	5	81,6
		11. Hasil kerja sesuai dengan insentif uang lembur	4,18	5	83,8
		12. Bekerja keras untuk mendapatkan jaminan karier	3,66	5	73,2
		13. Kesempatan untuk mendapatkan promosi	3,68	5	73,6
		14. Seringkali dapat menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik	3,99	5	79,8
		15. Bekerja dengan baik	3,78	5	75,6
		16. Pengakuan dari perusahaaan	4,03	5	80,6
Jumlah			35,52	45	78,9

Sumber : Data diolah, 2017

Tabel 13. Persentase Skor Motivasi Karyawan

No.	Dimensi	Indikator	Skor rata-rata	Skor maksimal	Persentase (%)
Gambaran pekerjaan					
4.	Deskripsi Pekerjaan	17. Menyukai pekerjaan	4,22	5	84,4
		18. Pekerjaan yang ditekuni dapat memunculkan gagasan baru	4,08	5	81,6
		19. Merasa bangga bila menyelesaikan pekerjaan dengan baik	4,19	5	83,8
		20. Mengetahui target produksi perusahaan	4,04	5	80,8
Jumlah			16,53	20	82,6
Jumlah total			79,97	100	79,7
Rata-rata total			3,99	5	79,8

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 13 dapat diketahui bahwa variabel motivasi memiliki nilai rata-rata sebesar 3,99 dengan persentase 79,8%. Dalam hal ini, dapat diketahui bahwa dengan skor tertinggi terdapat pada dimensi Tujuan Berdasarkan Tingkat Kesulitan dan indikator tujuan yang cukup menantang yaitu sebesar 4,34 dengan persentase 86,8%. Dengan perusahaan memberikan pekerjaan yang cukup menantang karyawan memiliki motivasi yang tinggi, serta perusahaan memberikan insentif atau upah timbal balik yang sesuai terhadap pekerjaan yang menantang, sehingga semua itu dapat meningkatkan motivasi karyawannya dilevel yang baik. Sedangkan dengan presentase nilai terendah terdapat pada dimensi tujuan kegiatan itu sendiri dan indikator kegiatan yang dikerjakan yaitu sebesar 3,38 dengan persentase 67,6%. Dengan hal ini, hubungan kegiatan yang karyawan kerjakan untuk perusahaan seharusnya perusahaan memberikan promosi jabatan demi meningkatkan hasil produksi dan agar produksi berjalan dengan baik.

2. Variabel Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja memiliki 3 dimensi dan 22 pertanyaan.

Berikut hasil analisis deskriptif variabel kepuasan kerja :

Tabel 14. Persentase Skor Kepuasan Kerja Karyawan

No.	Dimensi	Indikator	Skor rata-rata	Skor maksimal	Persentase (%)
	Faktor Psikologi				
1.	Minat dan sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan, dan ketentraman dalam bekerja	1. Lingkungan kerja yang aman karena tersedianya alat pelindung dalam bekerja	4,43	5	88,6
		2. Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi	4,25	5	85
		3. Pekerjaan sesuai dengan pendidikan	4,09	5	81,8
		4. Bekerja dalam lingkungan kerja yang aman karena adanya security	4,22	5	84,4
		5. Merasa tenang dalam bekerja, karena tersedianya jaminan kesehatan	4,40	5	88,0
		6. Merasa senang	4,12	5	82,4
		7. Bekerja dalam lingkungan kerja yang bersih	4,02	5	80,4
		8. Komunikasi karyawan dan pimpinan	3,98	5	79,8
		9. Rekan kerja membantu Pekerjaan	4,06	5	81,2
Jumlah			37,58	55	83,0
	Faktor Finansial				
2.	Besarnya insentif yang diberikan berupa (gaji, tunjangan, fasilitas, dan jaminan)	10.Kompensasi berupa tunjangan (variabel dan pengabdian)	4,02	5	80,4
		11.Tunjangan rawat inap	4,09	5	81,8
		12.Fasilitas yang disediakan	4,04	5	80,8
		13. Program pensiun	4,04	5	80,8
		14. Gaji yang didapat	4,05	5	81
		15. Bonus yang diberikan	3,95	5	79
		16. Gaji tepat waktu	4,31	5	86,2
		17. Gaji lebih baik dari pada perusahaan sejenis	4	5	80
Jumlah			32,6	40	81,5

Sumber : Data diolah, 2017

Tabel 14. Persentase Skor Kepuasan Kerja Karyawan

No.	Dimensi	Indikator	Skor rata-rata	Skor maksimal	Persentase (%)
Faktor sosial					
3.	Hubungan antara karyawan, atasan, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaan.	18. Atasan selalu terbuka	3,73	5	74,6
		19.Lingkungan kerja mendorong	3,91	5	78,2
		20. Rekan kerja dapat bekerja sama	4,17	5	83,4
		21. Rekan kerja dapat berkomunikasi	4,14	5	82,8
		22. Rekan kerja saling menghormati dan menghargai	4,10	5	82,0
Jumlah			20,05	25	80,2
Jumlah total			90,23	110	82,02
Rata-rata total			4,10	5	82

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 14 dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 4,10 dengan persentase 82%. Dalam hal ini, dapat diketahui bahwa skor tertinggi terdapat pada dimensi faktor psikologi dan indikator minat dan sikap terhadap kerja yaitu sebesar 4,43 dengan persentase 88,6%. Dengan perusahaan memberikan kekenyaman dalam bekerja tentu akan dapat meningkatkan kinerja yang baik. Sedangkan nilai terendah terdapat pada dimensi faktor sosial dan indikator hubungan antar karyawan, atasan, maupun berbeda jenis pekerjaan yaitu sebesar 3,73 dengan persentase 74,6%. Dengan hal ini, karyawan dan atasan harus saling terbuka dalam memberikan pengarahan tentang *job description* secara detail bagi para karyawannya agar kinerja karyawan berjalan dengan baik, terlebih bagi para karyawan baru.

3. Variabel Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan memiliki 6 dimensi dan 38 pertanyaan. Berikut hasil analisis deskriptif variabel kinerja karyawan :

Tabel 15. Persentase Skor Kinerja Karyawan

No.	Dimensi	Indikator	Skor rata-rata	Skor maksimal	Persentase (%)
	Quality				
14.	Ketepatan waktu	1. Berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat	4,21	5	84,2
		2. Menaati peraturan	4,35	5	87
		3. Selalu tepat waktu	4,20	5	84
		4. Menyelesaikan tugas dengan rasa tanggung jawab	4,28	5	85,6
		5. Bekerja dengan standar mutu	4,05	5	81
15.	Tingkat kesalahan	6. Jarang melakukan kesalahan	3,58	5	71,6
		7. Pengalaman kerja	3,97	5	79,4
		8. Kerja sesuai dengan kriteria yang ditentukan perusahaan	4,12	5	82,4
Jumlah			32,76	40	81,9
	Quantity				
16.	Jumlah pekerjaan yang dihasilkan	9. Pekerjaan yang ditekuni	4,10	5	82,2
		10. Kreativitas yang tinggi	4,28	5	85,6
		11. Mengedepankan Profesional	4,18	5	83,6
		12. Menguasai pekerjaan	3,59	5	71,8
4.	Pencapaian target produksi	13. Mencapai target kerja	4,24	5	84,8
		14. Mampu memberikan hasil kerja yang ditentukan	4	5	80,0
Jumlah			24,39	30	81,3
	Timeliness				
5.	Tingkat ketidak Hadiran	15. Jarang melakukan izin	3,81	5	76,2
		16. Bekerja sebaik mungkin tanpa absen	4,08	5	81,6
6.	Keterlambatan	17. Hadir tepat waktu	4,16	5	83,2
		18. Disiplin dalam bekerja	4,21	5	84,2
		19. Selalu tepat waktu ketempat kerja	4,13	5	82,6
		20. Mengerjakan tugas tepat waktu	4,04	5	80,8
		21. Teguran bagi Karyawan yang tidak disiplin	4,31	5	86,2
Jumlah			28,74	35	82,05

Sumber : Data diolah, 2017

Tabel 15. Persentase Skor Kinerja Karyawan

No.	Dimensi	Indikator	Skor rata-rata	Skor maksimal	Persentase (%)
	Cost effectiveness				
7.	Waktu kerja efektif/jam kerja hilang	22. Perusahaan mengurangi tenaga kerja	3,64	5	73
		23. Keseluruhan waktu yang diperlukan untuk mengolah bahan baku	4,08	5	81,6
		24. Menggunakan mesin/teknologi modern	3,95	5	79,0
8.	Teknologi	25. Perusahaan mengalami peningkatan produksi	3,97	5	79,4
		26. Perusahaan menggunakan strategi	3,95	5	79,0
9.	Mempercepat Pekerjaan	27. Memberikan pelatihan	3,94	5	78,8
	Jumlah		23,53	30	78,4
	Need of supervision				
10.	Tepat waktu	28. Hasil pekerjaan selesai	4,00	5	80
		29. Mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien	4,00	5	80
11.	Tidak ada pengawasan yang ketat	30. Fokus menyelesaikan pekerjaan	4,20	5	84
		31. Berinisiatif tanpa perintah	4,04	5	80,8
		32. Pimpinan memberikan dorongan	4,12	5	82,4
	Jumlah		20,36	25	81,4
	Interpersonal impact				
12.	Kenyamanan dalam bekerja	33. Mengutamakan kepentingan kelompok	4,23	5	84,6
		34. Nyaman melakukan pekerjaan	4,12	5	82,4
		35. Rekan kerja dapat bekerjasama	4,14	5	82,8
		36. Terbuka menerima kritikan	4,21	5	84,2
		37. Bangga dapat bekerja sama	4,18	5	83,6
13.	Produktif atau Tidak	38. Memegang standar profesional	4,18	5	83,6
	Jumlah		25,06	30	83,5
	Jumlah total		157,84	190	81,4
	Rata-rata total		4,07	5	81,4

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarka tabel 15 dapat diketahui bahwa variabel kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,07 dengan persentase 81,4%. Dalam hal ini, dapat diketahui bahwa skor tertinggi terdapat pada dimensi *quality* (kualitas) dan indikator ketepatan waktu yaitu sebesar 4,35 dengan persentase 87%. Dalam aktivitas kerja karyawan sangat menentukan tingkat kuantitas hasil produksi di dalam perusahaan, apabila aktivitas kerjanya baik tentu akan berpengaruh pada tingkat produksi. Sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator tingkat kesalahan yaitu sebesar 3,58 dengan persentase 71,6%. Berdasarkan hasil penelitian, karyawan jarang melakukan kesalah dalam bekerja karena terlalu ketatnya peraturan yang diberikan oleh pimpinan yang baru.

C. Kategori Tingkat Motivasi Kerja

Tabel 16. Sebaran Karyawan Berdasarkan Tingkat Motivasi Kerja

Kategori Motivasi	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Sangat Rendah	0	≤ 20
Rendah	0	21-40%
Sedang	0	41-60%
Tinggi	**33**	**61-80%**
Sangat Tinggi	37	81-100%

Dari Tabel 16 dapat diketahui bahwa skor motivasi berada pada kategori tinggi rata-rata skor total dari dimensi tujuan berdasarkan tingkat kesulitan, tujuan kegiatan individu, kepentingan, dan gambaran pekerjaan yaitu dengan skor 79,8% yang berarti tingkat motivasi kerja masuk dalam kategori tinggi.

D. Kategori Tingkat Kepuasan Kerja

Tabel 17. Sebaran Karyawan Berdasarkan Tingkat Kepuasan Kerja

Kategori Motivasi	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Sangat Rendah	0	≤ 20
Rendah	0	21-40%
Sedang	0	41-60%
Tinggi	27	61-80%
Sangat Tinggi	**47**	**81-100%**

Dari Tabel 17 dapat diketahui bahwa skor kepuasan kerja berada pada kategori tinggi rata-rata skor total dari dimensi faktor psikologi, faktor finansial, dan faktor sosial yaitu dengan skor 82% yang berarti tingkat kepuasan kerja masuk dalam kategori sangat tinggi.

E. Kategori Tingkat Kinerja Karyawan

Tabel 18. Sebaran Karyawan Berdasarkan Tingkat Kinerja Karyawan

Kategori Motivasi	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Sangat Rendah	0	≤ 20
Rendah	0	21-40%
Sedang	0	41-60%
Tinggi	37	61-80%
Sangat Tinggi	**37**	**81-100%**

Dari Tabel 18 dapat diketahui bahwa skor kinerja karyawan berada pada kategori tinggi rata-rata skor total dari dimensi *quality, quantity, timeliness, costeffectivenees,need of supervision,* dan *interpersonal impact* yaitu dengan skor 81,4% yang berarti tingkat kinerja karyawan masuk dalam kategori rendah.

F. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model data yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati

normal. Untuk melihat data berdistribusi normal dilakukan dengan memperhatikan *normal probability plot* pada *scatter plot* berdistribusi normal,

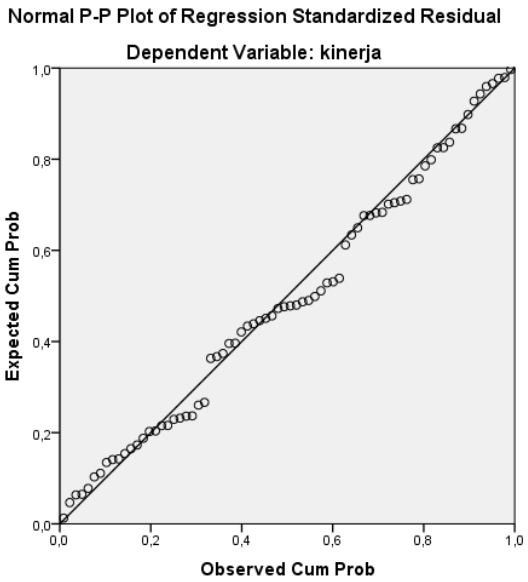
Selain dengan melihat grafik, normalitas data juga dengan melihat uji statistik yaitu dalam penelitian ini dengan menggunakan uji statistik non-parametik *Kolmogorov-Smirnov* pada alpha sebesar 5% atau 0,05. Jika nilai signifikansi dari pengujian *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05 berarti data normal. Berikut ini hasil uji normalitas:

Tabel 19. Hasil Uji Normalitas

Variabel dependen : Kinerja Karyawan	Unstandardized Residual							
Variabel independen : Motivasi, Kepuasan kerja, Lama kerja	N	Normal Parameters[a,b]		Most Extreme Differences			Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Absolute	Positive	Negative		
	74	,000	10,960	, 082	,082	-,035	,703	,707

Sumber diolah, 2017

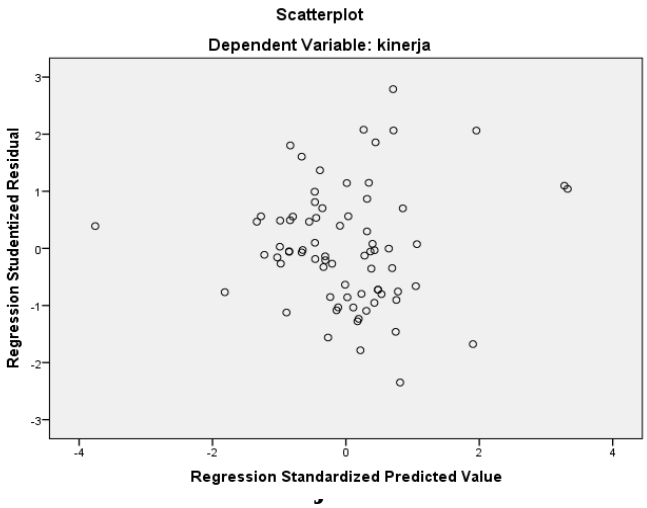
Gambar 9. Hasil Uji Normalitas



Gambar 8. Uji Normalitas

Dari tabel 19 dan gambar 9 menggunakan *non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S)* di atas nilai *kolmogorov-smirnov Z* sebesar 0,703 dan untuk *Asymp. Sig (2-tailed)* yaitu sebesar 0,707 lebih besar dari nilai α sebesar 5% (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil dari uji normalitas menunjukkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Gambar 10. Hasil Uji Heterokedastis



Dilihat dari gambar diatas, sama halnya dengan prinsip normalitas, uji heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik). Maka berdasarkan gambar diatas, pada scatterplotnya dapat dilihat titik-titiknya menyebar didaerah positif dan negatif serta tidak membentuk pola, sehingga dapat disimpulkan data tersebut tidak ada masalah heteroskedastisitas (homogenitas).

Tabel 20. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,717[a]	,514	,486	11,273542	,514	18,243	4	69	,000	1,987

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,987. Jika di bandingkan dengan nilai Durbin-Watson hitung didapat hasil:

Nilai Durbin-Watson (DW) tabel 1,987, nilai ini dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5%, dengan (n-74) dan jumlah variabel independen (k=2)

$$dL = 1,5677,\ dU = 1,6785$$

Karena DW terletak antara dU dan (4-dU) = 1,6785 < 1,987 < (4 - 1,6785) maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi atau tidak terdapat autokorelasi positif maupun negatif pada data yang diuji.

G. Analisis Regresi Linier Berganda Dengan Uji Interaksi

Dalam penelitian ini digunakan dua analisis yaitu persamaan regresi linier berganda dan persamaan regresi melalui uji interaksi atau sering disebut dengan *Moderated Regresion Analysis* (MRA). Persamaan regresi linier berganda merupakan persamaan matematik yang menyatakan hubungan antara sebuah variabel tak bebas/X (variabel independen) dengan beberapa (lebih dari satu), variabel bebas/Y (variabel dependen).

Persamaan regresi melalui uji interaksi atau *Moderated Regresion Analysis* (MRA) merupakan aplikasi khusus khusus regresi linier berganda dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi yang

didapat dari selisih mutlak dari variabel independen (Ghozali, 2006). Berikut ini adalah hasil uji regresinya seperti pada tabel 16 berikut:

Tabel 21. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Dengan Menggunakan Uji interaksi

Variabel	Koefisien Beta (P)	Koefisien	t-value	*P*
Motivasi(X_1)	β_1	1,443	4,043	0,000 (S)
Kepuasan(X_2)	β_2	0,236	0,789	0,433(TS)
Motivasi*Lama Kerja (X_1*X_3)	B_3	-0,023	-1,158	0,251(TS)
Kepuasan Kerja*LamaKerja (X_2*X_3)	B_4	0,017	0,970	0,336(TS)
Konstanta = 34,121 R^2=51% n =74 F =18,243 *p* =0,000 S =Signifikan TS=Tidak Signifikan				

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 20 dapat disusun sebuah persamaan regresi linier berganda dengan menggunakan uji interaksi sebagai berikut:

$$Y = 34,121 + 1,443X_1 + 0,236X_2 – 0,23X_1X_3 + 0,017X_2X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X_1= Motivasi

X_2= Kepuasan

X_1X_2= Interaksi antara motivasi dengan lama kerja

X_2X_3= Interaksi antara kepuasan dengan lama kerja

Setelah menyusun persamaan regresinya lalu dilanjutkan dengan pengujian pengujian hipotesis dengan uji t. Berdasarkan hasil pada tabel 21 dapat diketahui bahwa terdapat satu variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu variabel motivasi (X_1) dengan

nilai *p-value* kurang dari 0,05. Sedangkan variabel kepuasan kerja (X_2), dan interaksi antara motivasi dengan lama kerja ($X_1{}^*X_3$) dan interaksi antara kepuasan kerja dengan lama kerja ($X_2{}^*X_3$).tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. GMP.

H. Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil pengujian yang ada pada tabel 21 dapat diketahui bahwa nilai determinasi R^2 menunjukkan 0,514. Hal ini mengidentifikasikan bahwa 51% variabel kinerja kinerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi (X1), kepuasan (X2), kinerja karyawan (Y), sedangkan 49% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

I. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji kelayakan suatu model apakah layak atau tidak layak untuk melakukan pengujian (Ghozali, 2013). Dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yakni motivasi, kepuasan kerja, terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating. Dikatakan model regresi layak jika nilai signifikansi < 0,05, sebaliknya jika nilai signifikansi > 0,05 maka model regresi tidak *layak* untuk melakukan pengujian. Hasil Uji F dapat ditunjukkan pada tabel 16 F (F *test*) didapat F hitung 18,243 dan signifikansi pada 0,000. Karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel (3,98) dan angka signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memperediksi variabel dependen.

Berdasarkan hasil regresi yang ditunjukan pada tabel 21 menujukan bahwa model regresi layak digunakan dalam penelitian terhadap motivasi, kepuasan kerja dan lama kerja dapat dikatakan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

J. Uji t

Uji t digunakan untuk menujukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013), dalam pengujian hipotesis penelitian ini dilihat dari nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka hipotesis didukung. Menurut Tabel 21 hasil Uji t dapat di jelaskan sebagai berikut:

Hasil regresi menujukkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan besarnya nilai signifikansi motivasi (0,000) < α (0,05).

Hasil regresi menujukkan bahwa variabel kepuasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan besarnya nilai signifikansi motivasi (0,433) > α (0,05).

Hasil regresi menujukkan bahwa pengaruh interaksi variabel motivasi dengan lama kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan besarnya nilai signifikansi motivasi (0,251) > α (0,05).

Hasil regresi menujukkan bahwa pengaruh interaksi variabel kepuasan dengan lama kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini ditunjukkan dengan besarnya nilai signifikansi motivasi (0,336) > α (0,05).

K. Uji Hipotesis

Berdasarkan perhitungan pada tabel 21 dapat diuraikan hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 34,121 + 1,443X_1 + 0,236X_2 - 0,023X1*X3 + 0,017X_2*X_3$$

Setelah diketahui persamaan regresinya dilanjutkan dengan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t, bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada tabel 21 nilai sig sebesar 0,000 > α = 0,05. Hasil analisis tersebut signifikan atau Ha di terima

Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan, dapat dilihat pada tabel 21 sig sebesar 0,251 > α = 0,05. Hasil analisis tersebut tidak signifikan atau Ha di tolak.

Lama kerja tidak berhasil memoderasi dengan motivasi terhadap kinerja karyawan, sehingga hasil analisis tersebut tidak signifikan. Pada tabel 21 nilai sig sebesar 0,336 > α = 0,05. Hasil analisis tersebut tidak signifikan atau Ha di tolak.

Dan lama kerja tidak berhasil memoderasi antara kepuasan terhadap kinerja karyawan, sehingga hasil analisis tersebut tidak signifikan. Pada tabel 21 nilai sig sebesar 0,336 > α = 0,05. Hasil analisis tersebut tidak signifikan atau Ha di tolak.

BAB IV
PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya dapat diketahui bahwa hanya variabel motivasi (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Gunung Madu *Plantations* pada *Departement Factory*. Hal ini bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan terhadap 74 responden yang merupakan karyawan pada *Departement Factory* di PT.GMP, terdiri dari 5 divisi, yaitu: *Processing, Mill Boiler, Technical Enginerring,* Divisi *Factory,* Laboratirium *Factory,* dan Admin *Factory*. Dalam penelitian ini, karakteristik dari seseorang responden dapat dilihat dari beberapa aspek, yaitu karakteristik berdasarkan jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, dan lama kerja.

Apabila dilihat dari karakteristik jenis kelamin yang mendominan adalah responden laki-laki, yaitu sebanyak 66 orang atau 92%. Dalam praktek dilapangan jenis kelamin mempengaruhi jenis pekerjaan yang dilakukan. Di PT. GMP pada umumnya pekerjaan yang dilakukan bersifat mengandalkan kemampuan fisik yang bisa dilakukan laki-laki.

Jika dilihat dari karakteristik umur bahwa karyawan yang berumur (41 – 50 tahun) sebanyak 31 orang atau 42%. Karyawan yang tergolong dalam usia tersebut karyawan sudah berusia tua. Dengan tergolong usia tersebut, mereka dalam pengambilan keputusan akan lebih berhati-hati karena mungkin dengan

pengalaman yang lebih banyak sebagai pertimbangan keputusan yang akan diambil.

Jika dilihat dari karakteristik tingkat pendidikan bahwa hampir seluruh karyawan berpendidikan SMK sebanyak 58 orang atau 78%. Tingkat pendidikan terakhir sangat mempengaruhi kemampuan dan tingkat kepercayaan diri seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan dengan pendidikan yang tinggi akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang lebih tinggi dari pada karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah.

Jika dilihat dari karakteristik lama bekerja sebagian karyawan di. PT.GMP sebagian besar responden telah bekerja selama lebih dari 11-20 tahun, yaitu sebanyak 25 orang atau 34%. Menurut Robbins (2006). Semakin lama karyawan bekerja dalam suatu perusahaan semakin kecil kemungkinan karyawan tersebut akan mengundurkan diri. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua.

Berdasarkan hasil penelitian untuk mengetahui motivasi kerja pada karyawan *Departement Factory* di PT. GMP dapat diukur menggunakan tujuan berdasarkan tingkat kesulitan, tujuan kegiatan individu, kepentingan dan gambaran pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian motivasi kerja karyawan *Departement Factory* memiliki skor rata-rata motivasi 3,99 dengan persentase 79,8%. Dalam hal ini, dapat diketahui bahwa indikator yang persentasenya tertinggi adalah tujuan yang cukup menantang, indikator tersebut mempunyai persentase 86,8 % dengan skor 4,34. Karyawan yang memiliki pekerjaan yang menantang salah satunya pada *Departement Factory* yang mempunyai 5 divisi

diantaranya : divisi *processing,* divisi *mill boiler,* divisi *technical engineering,* divisi *factory laboratorium,* dan admin *factory*. Namun dari ke-5 divisi tersebut pekerjaan yang dapat dikatakan cukup menantang pada divisi *processing,* divisi *mill boiler,* dan divisi *technical engineering.* Berdasarkan kenyataan dilapangan 3 divisi tersebutlah yang menunjukan pekerjaan yang menantang karena karyawan yang memiliki resiko yang cukup banyak. Karyawan yang berada pada pekerjaan yang cukup menantang memiliki tujuan tersendiri yang dapat mempengaruhi seorang karyawan untuk bekerja lebih keras lagi, tujuannya adalah dengan pekerjaan yang cukup menantang karyawan dapat terdorong untuk mendapatkan insentif berupa (gaji atau upah, bonus, dan tunjangan) yang berbeda. Karyawan satu dengan karyawan yang lainnya, dalam mengerjakan suatu kegiatan pekerjaan tertentu memilki perbedaan dalam tujuan, kemampuannya, namun juga berbeda dalam kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan harus memerhatikan dari segi tingkat keselamatan dan promosi jabatan maupun golongan karyawan lebih baik lagi secara adil, yang harus diperhatikan pada karyawan yang memiliki tingkat resiko pekerjaannya cukup menantang.

Sedangkan skor rata-rata terendah 3,38 dengan presentase 67,6% pada pada indikator kegiatan yang dikerjakan secara sendiri. Pada dasarnya pekerjaan yang dilakukan secara sendiri sesuai dengan *job description* yang karyawan lakukan mempunyai tujuan tersendiri. Karyawan selalu ingin berusaha bekerja dengan baik dan sesuai dengan *job description*. Apabila pekerjaan yang dilakukan berhasil dan menguntungkan bagi pihak perusahaa, seharusnya perusahaan

memberikan apresiasi berupa promosi jabatan maupun golongan (grade). Jika promosi jabatan dan golongan (grade) harus melalui beberapa mekanisme kenaikan jabatan dan golongan (grade) maka perusahaan harus bersikap adil dalam penilaian kinerjanya. Namun pada kenyataan di lapangan berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan perusahaan jarang melakukan promosi jabatan dan golongan (grade). Padahal karyawan pada *Departement Factory* merupakan karyawan yang memiliki tingkat resiko pekerjaanya cukup banyak dan pekerjaan yang karyawan lakukan cukup menantang. Perusahaan jarang melakukan promosi jabatan dan golongan (grade), karena atasan masih bersikap tidak adil dan tidak objektif dalam penilaian kerja atau hanya menilai kinerja karyawan hanya berdasarkan rasa simpati dan antipati. Walaupun karyawan yang sudah menyelesaikan pekerjaanya dengan baik, namun atasan masih tidak memerhatikan karyawannya. Atasan yang tidak memerhatikan karyawannya dikarenakan menurut atasan kecenderungan pekerjaan yang dilakukan karyawan monoton tidak ada perkembangannya. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan promosi jabatan dan golongan (grade) secara adil bagi para karyawan, agar kinerja karyawan berjalan dengan baik. Dan sebaiknya para atasan dapat memerhatikan karyawannya dengan baik meskipun menurut atasan pekerjaan yang mereka lakukan cenderung monoton. Supaya karyawan tidak merasa kecewa dengan hasil pekerjaan yang telah dilakukannya perusahaan maupun atasan harus bersikap adil pada karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan pada karyawan *Departement Factory* di PT. GMP dapat diukur menggunakan

faktor psikologi, faktor finansial, dan faktor sosial. Berdasarkan hasil penelitian kepuasan kerja karyawan pada karyawan *Departement Factory* di PT. GMP memiliki skor rata-rata 4,10 dengan presentase 82%. Dalam hal ini, dapat diketahui bahwa indikator yang presentasenya tinggi adalah minat dan sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan dan ketentraman dalam bekerja, indikator tersebut mempunya skor rata-rata sebesar 4,43 dengan presentase 88,6% pada dimensi faktor psikologi. Karyawan yang sangat sadar terhadap posisi pekerjaan yang dikerjakan, mereka juga akan sadar terhadap situasi atau lingkungan pekerjaan yang dilakukannya. Bahwa dalam bekerja kita harus mampu menguasai situasi dimanapun posisi pekerjaan yang ditempatkan. Dan kenyamanan yang karyawan rasakan saat bekerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang karyawan lakukan. Sedangkan indikator terendah pada hubungan antara karyawan dan atasan dengan rata-rata 3,73 dengan persentase 74,6% dalam hal ini hubungan antara karyawan dan atasan masih belum adanya keterbukaan dan masih adanya jarak antara atasan dan karyawan. Pada kenyataan dilapangan tidak semua atasan selalu terbuka kepada bawahannya atau karyawan. Kurang terbukanya atasan dengan karyawan sehingga ada beberapa karyawan terkadang kurang paham akan *job description* secara detaile yang diberikan atasan kepada karyawan. Sebagai atasan seharusnya memberikan pengarahan lebih terbuka tentang *job description* secara detaile bagi para karyawannya agar kinerja karyawan berjalan dengan baik, terlebih bagi karyawan yang masa kerjanya masih baru.

Berdasarkan hasil penelitian untuk mengetahui kinerja karyawan pada karyawan *Departement Factory* di PT. GMP dapat diukur menggunakan *quality*,

quantity, timeliness, cost effective,need supervision, dan *interpersonal impact*.. Berdasarkan hasil penelitian kepuasan kerja karyawan pada karyawan *Departement Factory* di PT. GMP memiliki skor rata-rata 4,07 dengan presentase 81,4%. Dalam hal ini, dapat diketahui bahwa indikator yang presentasenya tinggi adalah ketepatan waktu, indikator tersebut mempunya skor rata-rata sebesar 4,35 dengan presentase 87% pada *quality*. Karyawan cenderung lebih disiplin mengikuti peraturan jam kerja dan jarang sekali sampai ada pekerja yang terlambat. Karyawan yang sudah memiliki profesional dalam bekerja atau selalu mempunyai rasa tanggung jawab akan selalu mentaati peraturan perusahaan yang ditetapkan. Sedangkan indikator terendah pada tingkat kesalahan dengan rata-rata 3,58 dengan persentase 71,6%, dalam hal ini karyawan karyawan sering melakukan kesalahan, adanya kesalahan pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat disebabkan oleh hubungan sosial antara karyawan dan atasan. Hubungan antara atasan dan karyawan sangatlah berpengaruh dalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Atasan seharusnya memberikan pengrahan lebih terbuka tentang *job description* secara detaile bagi para karyawannya agar kinerja karyawan berjalan dengan baik.

Berdasarkan hasil kategori tingkat motivasi karyawan *Departement Factory* di PT. GMP. Diketahui bahwa dari 74 karyawan yang memberi tanggapan terhadap item-item pernyataan variabel motivasi karyawan *Departement Factory* di PT. GMP dapat disimpulkan motivasi karyawan *Departement Factory* di PT. GMP dalam kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat 79,8% yang berarti motivasi *Departement Factory* di PT. GMP sudah memiliki tingkat motivasi karyawan

yang tinggi. Tingginya tingkat motivasi kerja karyawan *Departement Factory* di PT. GMP dapat dilihat dari beberapa aspek sebagaimana dipaparkan oleh (Manullang,1981) yaitu: tujuan berdasarkan tingkat kesulitan, tujuan kegiatan individu, kepentingan, dan gambaran pekerjaan. Karyawan yang memiliki tingkat pekerjaanya cukup menantang dalam bekerja pastinya memiliki tujuan yang kuat. Hal ini terlihat dari karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi, seperti: untuk mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi, tunjangan yang lebih baik, promosi jabatan (kenaikan grade), fasilitas yang lebih baik, dan penilaian kerja yang baik. dari perusahaan. Item yang harus diperhatikan dalam hal ini adalah perusahaan memberikan promosi jabatan secara adil, dan atasan terhadap karyawan harus terjalin dengan baik untuk dapat meningkatkan hasil produksi berjalan dengan baik.

Berdasarkan hasil kategori tingkat kepuasan kerja pada karyawan *Departement Factory* di PT. GMP. Diketahui bahwa dari 74 karyawan yang memberi tanggapan terhadap item-item pernyataan variabel kepuasan kerja karyawan *Departement Factory* di PT. GMP dapat disimpulkan kepuasan kerja karyawan *Departement Factory* di PT. GMP dalam kategori sangat tinggi. Hal ini dapat dilihat 82% yang berarti kepuasan kerja karyawan *Departement Factory* di PT. GMP memiliki tingkat kepuasan kerja karyawan yang sangat tinggi. Sangat tingginya kepuasan kerja karyawan *Departement Factory* di PT. GMP dapat dilihat dari beberapa aspek sebagaimana dipaparkan oleh teori Herzberg dalam (Hasibuan, 2005) yaitu: faktor psikologis, faktor sosial, dan faktor finansial. Kepuasan adalah keadaan emosional menye.Item yang harus diperhatinangkan

atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Karyawan yang sudah memiliki tingkat kepuasan kerja yang sangat tinggi, hal tersebut dikarenakan keadaan lingkungan kerja menyenangkan yang karyawan rasakan. Tidak hanya lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa puas, namun kepuasan yang dirasakan karyawan dapat dirasakan dari upah/gaji lebih baik dari perusahaan pesaing, fasilitas yang didapat sudah memadahi, tunjangan yang diberikan sudah memuaskan, bonus yang diberikan lebih baik dari perusahaan pesaing, dll. Namun dalam hal ini yang perlu diperhatikan adalah hubungan antara karyawan dan atasan, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaan harus terjalin dengan baik demi untuk meningkatkan hasil produksi dan agar produksi berjalan dengan baik. Apabila kurang terbukanya atasan dengan karyawan sehingga ada beberapa karyawan terkadang kurang paham akan *job description* secara detaile yang diberikan atasan kepada karyawan. Sebagai atasan seharusnya memberikan pengarahan lebih terbuka tentang *job description* secara detaile bagi para karyawannya agar kinerja karyawan berjalan dengan baik.

Berdasarkan hasil kategori tingkat kinerja pada karyawan *Departement Factory* di PT. GMP. Diketahui bahwa dari 74 karyawan yang memberi tanggapan terhadap item-item pernyataan variabel kinerja karyawan *Departement Factory* di PT. GMP dapat disimpulkan kinerja karyawan *Departement Factory* di PT. GMP dalam kategori sangat tinggi. Hal ini dapat dilihat 81,4% yang berarti kinerja karyawan *Departement Factory* di PT. GMP memiliki tingkat kinerja karyawan yang sangat tinggi. Sangat tingginya kinerja kerja karyawan *Departement Factory* di PT. GMP dapat dilihat dari beberapa aspek sebagaimana

dipaparkan oleh (Benardin dan Russel, 1993) yaitu: *quality, quantity, timeliness, cost effectiveness, need supervision,* dan *interpersonal impact*. Kinerja karyawan sangat tinggi karena kualitas kerja untuk mematuhi peraturan perusahaan dinilai bahwa karyawan sudah melaksanakan kewajiban untuk selalu menaati peraturan perusahaan. Item yang harus diperhatikan adalah hubungan perusahaan dengan karyawan, hubungan sosial antara atasan dengan bawahan. Perusahaan dan karyawan saling terikat dan saling membutuhkan, dengan adanya saling membutuhkan perusahaan maupun atasan sebaiknya lebih memerhatikan kinerja karyawan secara adil atau objektif dalam penilaian kerja yang akan berpengaruh dengan insentif yang didapat. Apabila hasil kerja karyawan yang menguntungkan bagi perusahaan karyawanpun perlu diberi bonus maupun kenaikan jabatan.

Perusahaan mengukur kinerja karyawan tersebut bekerja dengan baik atau tidak dengan berbagai kriteria diantaranya yaitu: Absensi kerja, keterampilan dalam bekerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, pemahaman dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, masa kerja, tingkat pendidikan terakhir, mengatasi masalah dalam bekerja, hubungan sesama rekan kerja, hubungan sesama atasan / pimpinan, bertanggung jawab terhadap peralatan kerja milik perusahaan, mematuhi seluruh peraturan dan kebijakan yang berlaku diperusahaan, mematuhi petunjuk serta instruksi pimpinan, bekerja dengan jujur, disiplin, dan bertanggug jawab serta mengedepankan prinsip kehati-hatian. Dari berbagai kriteria penilaian kinerja yang dilakukan oleh perusahaan untuk menilai kinerja karyawan pada *Departement Factory* di PT. GMP tidak ada perbedaan

atau sudah sesuai dengan penilaian kinerja yang telah dilakukan oleh peneliti, sehingga kinerja karyawan pada *Departement Factory* di PT. GMP sangat tinggi.

Berdasarkan hasil analisis uji normalitas pada tabel 19 diketahui bahwa menggunakan *non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S)* di atas nilai *kolmogorov-smirnov Z* sebesar 0,703 dan untuk *Asymp. Sig (2-tailed)* yaitu sebesar 0,707 lebih besar dari nilai α sebesar 5% (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil dari uji normalitas menunjukkan bahwa nilai residual berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan gambar 10 hasil uji heteroskedastisitas, pada *scatterplot*nya dapat dilihat titik-titiknya menyebar didaerah positif dan negatif serta tidak membentuk pola, sehingga dapat disimpulkan data tersebut tidak ada masalah heteroskedastisitas (homogenitas).

Berdasarkan tabel 20 hasil uji autokorelasi dapat dilihat bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,987. Jika di bandingkan dengan nilai Durbin-Watson hitung didapat hasil (4-dU) = 1,6785 < 1,987 < (4 - 1,6785) maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi atau tidak terdapat autokorelasi positif maupun negatif pada data yang diuji.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji interaksi bahwa variabel kepuasan, interaksi antara motivasi dengan lama kerja dan interaksi kepuasan dengan lama kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena bagi sebagian karyawan, perasaan terhadap rasa kepuasan maupun motivasi kerja antara karyawan satu dengan yang lainnya berbeda karena tergantung pekerjaan yang dilakukan,ia akan merasa puas dengan

adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi.

Berdasarkan hasil uji R^2 diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinan (R^2) sebesar 0,514 yang berarti bahwa 51% variabel kinerja karyawan PT.GMP yang dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, interaksi motivasi dengan lama kerja dan interaksi kepuasan dengan lama kerja. Sedangkan sisanya sebesar 49% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti misalnya budaya organisasi, budaya kerja, kepemimpinan, hubungan antar karyawan dan lain sebagainya.

Berdasarkan hasil uji statistik F (F *test*) didapat F hitung 18,243 dan signifikansi pada 0,000. Karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel (3,98) dan angka signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memperediksi variabel dependen, atau dengan kata lain motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan interaksi antara motivasi kerja dengan lama kerja dan interaksi antara kepuasan kerja dengan lama kerja tidak signifikan atau tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Departement Factory* di PT. GMP. Dengan nilai koefisien sebesar 1,443 (positif) dengan probabilitas tingkat kesalahan (*sig*.t) sebesar 0,000. Karena *sig*.t < α (0,05), maka (Ha) diterima pada taraf signifikansi 0,05 yang berarti ada berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Bila motivasi karyawan meningkat maka kinerja akan meningkat pula dan sebaliknya menurunnya motivasi karyawan akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Hasil penelitian menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Departement Factory* di PT. GMP. Dengan nilai koefisien sebesar 0,236 (positif) dengan probabilitas tingkat kesalahan (*sig*.t) sebesar 0,433. Karena *sig*.t > α (0,05), maka (Ha) ditolak pada taraf signifikansi 0,05 yang berarti tidak ada pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Bila kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan sebaliknya menurunnya kepuasan kerja akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Hal ini dapa dilihat dari skor terendah pada variabel kepuasan terdapat pada indikator hubungan antara karyawan dengan atasan sebesar 74,6%. Apabila kurang terbukanya atasan dengan karyawan sehingga ada beberapa karyawan terkadang kurang paham akan *job description* secara detaile yang diberikan atasan kepada karyawan. Sebagai atasan seharusnya memberikan pengarahan lebih terbuka tentang *job description* secara detaile bagi para karyawannya agar kinerja karyawan berjalan dengan baik. Dan atasan harus bersikap adil atau profesional dalam memberikan penilaian kinerja, jangan memberikan penilaian berdasarkan simpati dan antipati. Sebagai atasan harus menjadi contoh kepada karyawannya bahwasanya nilai-nilai perusahaan yang berhubungan dengan profesional kerja dapat diterapkan.

Hasil penelitian menemukan bahwa bahwa interaksi antara motivasi dengan lama kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Departement*

Factory di PT. GMP. Dengan nilai koefisien sebesar -0,023 (negatif) dengan probabilitas tingkat kesalahan (*sig*.t) sebesar 0,251. Karena *sig*.t > α (0,05), maka (Ha) ditolak pada taraf signifikansi 0,05 yang berarti tidak ada pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan dalam diri seseorang. Pada dasarnya dorongan dalam diri seseorang memiliki suatu tujuan tertentu. Akan tetapi jika dilihat dari skor rata-rata terendah sebesar 67,6% adalah pada pertanyaan perusahaan memberikan promosi. Kurangnya dukungan perusahaan dengan karyawannya dapat menurunkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh Tewal (2015) yang menyatakan bahwa masa kerja tidak memoderasi motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan yang mempunyai masa kerja yang lama akan bertahan dengan kondisi saat ini dan mempertahankan pekerjaan saat ini. karyawan yang lama masa kerja, kurang adanya motivasi untuk berkembang serta karyawan yang sudah lama masa kerja tidak ingin memiliki keinginan untuk meningkatkan kemampuannya. Tugas manajemen adalah bagaimana membuka pola pikir karyawan khususnya golongan masa kerja sudah lama untuk bisa membuka diri mengembangkan potensi diri dan bersedia menerima perubahan fundramental dengan konsekuensi perusahaan menfasilitasi ataupun menyediakan tempat pengembangan karier dengan memberikan dukungan untuk menjadikan pekerjaan mereka sebagai suatu tantangan.

Hasil penelitian menemukan bahwa bahwa interaksi antara kepuasan dengan lama kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Departement Factory* di PT. GMP. Dengan nilai koefisien sebesar 0,017 (positif) dengan

probabilitas tingkat kesalahan (*sig*.t) sebesar 0,336. Karena *sig*.t > α (0,05), maka (Ha) ditolak pada taraf signifikansi 0,05 yang berarti tidak ada pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Bahwa kepuasan kerja merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungan dengan kinerja karyawan. Dan ketidak puasan sering dikaitkan dengan hubungan antara karyawan dengan atasan yang memberikan penilai kerja kurang adil terhadap karyawannya. Seseorang yang merasa puas dengan pekerjaanya cenderung melakukan pekerjaan dengan baik atau sebaliknya, sehingga akan berdampak pada hasil kerja. Lama kerja seseorang yang lebih lama dengan baru tingkat kepuasannya berbeda. Hasil penelitian ini didukung oleh Tewal (2015) yang menyatakan bahwa masa kerja juga tidak memoderasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disebabkan karyawan yang mempunyai masa kerja yang lama tidak menjamin untuk merasa puas dengan kinerjanya. Penyebabnya adalah kurangnya perhatian atau penghargaan dari pimpinan terhadap karyawannya. Semakin tinggi perhatian dan penghargaan maka semakin tinggi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya semakin rendah perhatian dan penghargaan dari pimpinan maka semakin rendah pada tingkat kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa pada variabel motivasi yang menyatakan signifikan atau berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi 0,000 < α = 0,05, dengan besarnya skor rata-rata variabel 3,99 dengan persentase 79,8% dalam kategori tinggi. Pada dimensi tujuan berdasarkan tingkat kesulitan, hampir seluruh karyawan menyatakan bahwa pekerjaan yang cukup menantang dapat memotivasi diri, dibuktikan dengan skor rata-rata 4,33 dengan

persentase 86,6% pada pertanyaan pekerjaan memberikan tantangan. Hal ini dapat dimungkinkan karena dalam pekerjaan yang cukup menantang insentif yang diperusahaan lebih tinggi atau berbeda dengan pekerjaan yang tidak cukup menantang. Selain itu, dapat juga disebabkan karena para karyawan mempunyai tujuan terhadap pekerjaan yang cukup menantang. Pegawai atau karyawan adalah manusia dan manusia adalah mahluk yang mempunyai kebutuhan dalam (*innerneeds*) yang banyak sekali. Kebutuhan-kebutuhan ini membangkitkan motif yang mendasari aktivitas individu. Namun demikian seseorang akan bertindak atau berlaku menurut cara-cara tertentu yang mengarah kearah pemuasan kebutuhan pegawai yang didasarkan pada motif yang lebih berpengaruh pada saat itu Manullang (1981). Dengan hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa motivasi karyawan termasuk dalam kategori tinggi dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja karyawan tinggi, kepuasan kerja karyawan sangat tinggi, dan kinerja karyawan pada *Departement Factory* di PT. Gunung Madu *Plantations* sangat tinggi.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

1. Menumbuhkan dan menjaga motivasi karyawan tetap tinggi. Hal itu dapat dilakukan dengan cara transparansi hasil seleksi promosi jabatan.
2. Kecenderungan atasan tidak memperhatikan karyawan karena atasan menganggap pekerjaan yang mereka lakukan monoton. Sehingga pimpinan sebaiknya lebih memerhatikan lagi untuk mengembangkan kreativitas pekerjaan mereka dengan memberikan pelatihan yang sesuai dengan divisi atau bagian kerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya motivasi kerja karyawan menjadi penting untuk diteliti untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya disarankan melakukan penelitian di perusahaan yang berbeda agar hasilnya dapat dibandingkan.

DAFTAR PUSTAKA

As'ad. 1995. *Ilmu Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri*. Edisi Empat. Yogyakarta : Liberty

_ _ _ _. 2003. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Libery.

Apylita, Anisa. 2014. Kondisi Gambaran Umum PT. Gunung Madu Plantations. *Laporan Praktik Kerja Lapangan.* Jurusan Teknologi Hasil Pertanian : Universitas Negeri Lampung. https://www.academia.edu/8159734/KONDISI_DAN_GAMBARAN_UMUM_PT._GUNUNG_MADU_PLANTATIONS_GMP_Laporan_Praktik_Kerja_Lapang. Diakses 28 Maret 2016.

Benardin dan Joyce A. Russel. 1993. *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill

Danutirta, Andrew. 2016. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi Kasus PT. Delta Indotrata (Delcell)). Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Jakart: Universitas Pancasila

Demokrawati, Fiqa A. *Analisis Quick Count dengan Menggunakan Metode Stratified Random Sampling (Studi Kasus Pemilu Walikota Bandung 2013)*. Universitas Pendidikan Indonesia. Bandung.

Ghibson. 2009. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Penerbit: Erlangga

Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro.

_ _ _ _. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, Hani T. 1996. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.

_ _ _ _. 2007. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.

Hasan, M. Iqbal. 2008. *Pokok-pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Jakarta: Bumi Aksara

Hasibuan. 2005. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Indriantoro dan Supomo, Bamang (1999). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akutansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi 10th. Edisi Indonesia*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rodaskarya : Bandung.

_ _ _ _. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rodaskarya : Bandung.

Mahesa,Deewar. 2010. *Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating* (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java)). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Semarang: Universitas Diponegoro.

M. Manullang. 1981. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Nazir, Moh. 1988. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia

_ _ _ _. 2001. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia

Nitisemito. 1996. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Robbin, Stephen. 1996. Perilaku *Organisasi, Konsep, Kontroversi-Aplikasi*. Jilid 2 Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Prenhallindo.

_ _ _ _. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

_ _ _ _, 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Simamora, Henry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BP STIE YKPN.

Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis* Edisi 4, Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

_ _ _ _. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

_ _ _ _. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Tewal, Bernhard. 2015. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Oleh Masa Kerja Pada PT. Deho Canning Company Bitung*. Program Magister Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Manado: Universitas Sam Ratulangi.

Wexley & Yukl, G. 1997. *Organizational Behavior and Personal Psychology.* Richard D. Irwin: Home Wood, Millinois.

LAMPIRAN

Lampiran1. Data Karyawan

No.	Umur	Pendidikan	Lama Kerja
1.	28	D3	7
2.	28	SMK	2
3.	35	SMK	12
4.	36	D3	12
5.	40	SMK	16
6.	48	SMK	23
7.	48	S1	15
8.	36	SMK	11
9.	38	D3	16
10.	47	S1	12
11.	37	SMK	11
12.	48	SMK	19
13.	40	SMK	12
14.	29	SMK	6
15.	44	SMK	10
16.	54	SMK	32
17.	24	SMK	1
18.	24	SMK	3
19.	31	SMK	5
20.	35	SMK	10
21.	30	SMK	5
22.	55	SMK	34
23.	27	D3	2
24.	27	SMK	7
25.	32	SMK	7
26.	48	SMK	25
27.	54	SMK	32
28.	28	SMK	6
29.	42	SMK	11
30.	40	SMK	12
31.	39	SMK	6
32.	34	SMK	11
33.	32	SMK	7
34.	53	SMK	20
35.	31	SMK	7
36.	35	SMK	6
37.	50	SMK	25

Lanjutan Lampiran 1. Data Karyawan

38.	48	SMK	24
39.	50	S1	23
40.	41	SMK	25
41.	48	SMK	25
42.	48	SMK	11
43.	51	SMK	24
44.	48	SMK	12
45.	48	SMK	26
46.	50	SMK	21
47.	50	SMK	27
48.	50	SMK	31
49.	51	SMK	11
50.	48	SMK	23
51.	46	SMK	25
52.	49	SMK	12
53.	51	SMK	32
54.	48	S1	12
55.	54	SMK	27
56.	52	SMK	26
57.	50	S1	25
58.	49	SMK	16
59.	50	SMK	16
60.	49	SMK	11
61.	46	SMK	11
62.	48	SMK	12
63.	54	S1	32
64.	53	S1	32
65.	55	SMK	35
66.	48	SMK	27
67.	54	SMK	34
68.	54	SMK	35
69.	52	S1	23
70.	53	S1	27
71.	48	D3	12
72.	48	D3	23
73.	52	SMK	23
74.	53	S1	23

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian Untuk Karyawan

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr

Karyawan PT. Gunung Madu Plantations

Saya adalah mahasiswa Fakultas Pertanian Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta yang sedang melakukan penelitian tentang "Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. GMP Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating". Dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini.

Akhir kata saya ucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini

Hormat Saya,

Luksi Annisa

KUESIONER PENELITIAN

Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Pada PT. Gunung Madu Plantations Lampung)

I. Identitas Pribadi Responden

Petunjuk Pengisian:

Pilih jawaban yang ada dan menurut anda paling sesuai dengan memberi tanda silang

1) Nama .....

2) Jenis Kelamin

   a. Laki-laki

   b. Perempuan

3) Umur

   a. ≤ 20 tahun

   b. 21 – 30 tahun

   c. 31 – 40 tahun

   d. 41 – 50 tahun

   e. ≥ 51 tahun

4) Masa Kerja

a. 1 – 5 tahun

b. 6 – 10 tahun

c. 11 – 15 tahun

d. 16 – 20 tahun

e. > 20 tahun

5) Pendidikan

a. SD

b. SLTP atau sederajat

c. SMU atau sederajat

d. Diploma (DIII)

e. Sarjana (S1 Srata 1 dan S2 Srata 2)

II. Tanggapan Responden

Petunjuk Pengisisan:

Pilih satu jawaban yang mencerminkan tanggapan anda terhadap setiap pernyataan dengan memberikan tanda silang (√) pada kolom pilihan.

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

RR = Ragu-ragu

TS = Tidak Setuju

STS= Sangat Tidak Setuju

A. Variabel Motivasi Kerja Karyawan

TANGGAPAN KARYAWAN *DEPARTEMENT FACTORY* MENGENAI MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT.GMP

Berilah tanda *Chec klist* (√) pada alternatif jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling tepat mengenai Kinerja Karyawan.

Keterangan :

5 = Sangat Sesuai/Tinggi/Mampu
4 = Sesuai/Tinggi/Mampu
3 = Cukup Sesuai/Tinggi/Mampu
2 = Tidak Sesuai/Rendah/Mampu
1 = Sangat Tidak Sesuai/Sangat Rendah/Mampu

NO	Pertanyaan	Tanggapan				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Pekerjaan di *Departement Factory* lebih beresiko dari pada *Departement* lain sehingga tugas yang diberikan lebih menantang					
2.	Pekerjaan yang tantangannya besar dan beresiko tinggi membuat karyawan produktivitas kerjanya tinggi					
3.	Pekerjaan baru yang diberikan perusahaan berupa pemindahan bagian kerja sesuai dengan keahlian saya. Sehingga membuat karyawan semangat untuk melaksanakan pekerjaan					
4.	Salary (upah pekerja) yang tinggi pada *Departement Factory* membuat karyawan merasa tertantng untuk menyelesaikan tugas yang diberikan					
5.	Peraturan berupa target produksi setiap 2 bulan sekali yang ditetapkan perusahaan menjadi motivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan					
6.	Saya mencari cara-cara baru untuk mengatasi kesukaran yang saya hadapi					
7.	Perusahaan dalam memberikan promosi jabatan pada 3 tahun sekali dan kenaikan golongan pada 1 tahun sekali. Hal ini mengindekasikan pertusahaan selalu bersikap adil					
8.	Hasil kerja yang saya selesaikan sesuai dengan insentif gaji pokok melebihi dari perusahaan pesaing sejenis					
9.	Kompensasi berupa tunjangan (variabel, pengabdian) yang saya dapatkan sesuai					

	dengan pekerjaan saya					
10.	Hasil kerja yang saya selesaikan sesuai dengan insentif bonus melebihi dari perusahaan pesaing sejenis					
11.	Hasil kerja yang saya selesaikan sesuai dengan insentif uang lembur melebihi dari perusahaan pesaing sejenis					
12.	Saya bekerja keras untuk mendapatkan jaminan karier di perusahaan					
13.	Saya mendapatkan kesempatan untuk promosi jabatan setiap 3 tahun sekali. Apabila ada jabatan yang masih kosong					
14.	Saya seringkali dapat menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik dalam membenahi alat/mesin produksi yang rusak					
15.	Saya selalu berusaha meningkatkan kinerja, agar mendapatkan lebih cepat mendapatkan promosi jabatan					
16.	Pemberian ID card dan pelatihan membuat saya lebih giat bekerja karena telah diakui perusahaan.					
17.	Saya menyukai pekerjaan saya yang sekarang					
18.	Pekerjaan yang saya tekuni dapat berkembang setelah mendapatkan pelatihan yang diberikan perusahaan. Sehingga memunculkan gagasan baru untuk meningkatkan kinerja					
19.	Saya merasa bangga bila menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
20.	Saya mengetahui target produksi perusahaan, sehingga saya termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan					

B. Variabel Kepuasan Kerja

TANGGAPAN KARYAWAN *DEPARTEMENT FACTORY* MENGENAI KEPUASAN KERJA PT.GMP

Berilah tanda *Chec klist* (√) pada alternatif jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling tepat mengenai Kinerja Karyawan.

Keterangan :

5 = Sangat Sesuai/Tinggi/Mampu
4 = Sesuai/Tinggi/Mampu
3 = Cukup Sesuai/Tinggi/Mampu
2 = Tidak Sesuai/Rendah/Mampu
1 = Sangat Tidak Sesuai/Sangat Rendah/Mampu

NO	Pertanyaan	Tanggapan				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya bekerja dalam lingkungan kerja yang aman karena tersedianya alat pelindung dalam bekerja, seperti: helm, masker, sarung tangan, kacamata,dan lain-lain.					
2.	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju					
3.	Pekerjaan saya sesuai dengan pendidikan, kemampuan dan keahlian saya					
4.	Saya bekerja dalam lingkungan kerja yang aman karena adanya pengamanan dari security					
5.	Saya merasa tenang dalam bekerja, karena tersedianya jaminan kesehatan dan keamanan pada perusahaan ini					
6.	Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bisa menerima saya sebagai partner yang baik					
7.	Saya bekerja dalam lingkungan kerja yang bersih					
8.	Komunikasi karyawan dan pimpinan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan maslah					
9.	Rekan kerja saya memberi nasehat, dukungan, dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.					
10.	Kompensasi berupa tunjangan (variabel dan pengabdian) yang saya dapatkan cukup banyak					

11.	Tunjangan rawat inap yang diberikan perusahaan sudah memadai					
12.	Fasilitas yang disediakan perusahaan dapat digunakan sewaktu-waktu					
13.	Program pensiun yang disediakan perusahaan sudah memadahi					
14.	Gaji yang saya dapatkan, sesuai dengan tingkat jabatan (grade) yang saya miliki					
15.	Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan prestasi kerja yang sudah saya lakukan					
16.	Gaji yang saya terima tepat waktu					
17.	Perusahaan memberikan gaji lebih baik dari pada perusahaan sejenis					
18.	Atasan saya selalu terbuka dengan ide-ide dan masukan dari saya					
19.	Lingkungan kerja mendorong semangat saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
20.	Saya dan rekan kerja saya dapat bekerja sama dengan baik					
21.	Saya dan rekan kerja saya dapat berkomunikasi dengan baik					
22.	Saya dan rekan kerja saya saling menghormati dan menghargai					

C. Variabel Lama Kerja

Lama atau masa kerja karyawan pada Departemen Factory.....umur dan .....tahun

Lampiran 3. Kuesioner Penelitian Penilaian Kepala Bagian

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr

Karyawan PT. Gunung Madu Plantations

Saya adalah mahasiswa Fakultas Pertanian Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta yang sedang melakukan penelitian tentang "Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. GMP Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating". Dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini.

Akhir kata saya ucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini

Hormat Saya,

Luksi Annisa

KUESIONER PENELITIAN

Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Pada PT. Gunung Madu Plantations Lampung)

III. Identitas Pribadi Responden

Petunjuk Pengisian:

Pilih jawaban yang ada dan menurut anda paling sesuai dengan memberi tanda silang

6) **Nama** .....

7) Jenis Kelamin

c. Laki-laki
d. Perempuan

8) Umur

f. ≤ 20 tahun
g. 21 – 30 tahun
h. 31 – 40 tahun
i. 41 – 50 tahun
j. ≥ 51 tahun

9) Masa Kerja

f. 1 – 5 tahun
g. 6 – 10 tahun
h. 11 – 15 tahun
i. 16 – 20 tahun
j. > 20 tahun

10) Pendidikan

f. SD
g. SLTP atau sederajat
h. SMU atau sederajat
i. Diploma (DIII)
j. Sarjana (S1 Srata 1 dan S2 Srata 2)

D. Variabel Kinerja Karyawan

TANGGAPAN KEPALA BAGIAN *DEPARTEMENT FACTORY* MENGENAI KINERJA KARYAWAN PT.GMP

Berilah tanda *Chec klist* (√) pada alternatif jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling tepat mengenai Kinerja Karyawan.

Keterangan :

5 = Sangat Sesuai/Tinggi/Mampu
4 = Sesuai/Tinggi/Mampu
3 = Cukup Sesuai/Tinggi/Mampu
2 = Tidak Sesuai/Rendah/Mampu
1 = Sangat Tidak Sesuai/Sangat Rendah/Mampu

a. Quality

NO	Pernyatan	Tanggapan				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar karyawn dapat mengerjakan tugas berikutnya					
2.	Karyawan harus menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
3.	Karyawan selalu tepat waktu datang kekantor					
4.	Karyawan selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal					
5.	Karyawan selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
6.	Karyawan jarang melakukan kesalahan dalam mengerjakan tugas					
7.	Pengalaman kerja yang karyawan miliki, membantu mengurangi kesalahan-kesalahan yang karyawan lakukan pada saat karyawan melaksanakan pekerjaan					
8.	Dengan pengalaman kerja yang karyawan miliki, karyawan selalu menghasilkan kualitas kerja sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh perusahaan					

b. Quantity

NO	Pernyatan	Tanggapan				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Pekerjaan yang karyawan tekuni dapat memunculkan gagasan baru untuk meningkatkan kinerja saya					
2.	Kreativitas yang tinggi dapat membantu karyawan mencapai hasil kerja yang lebih baik					
3.	Karyawan selalu mengedepankan sikap profesional dalam bekerja					
4.	Selama bekerja karyawan hampir tidak pernah melakukan kesalahan karena karyawan menguasai pekerjaan					
5.	Karyawan selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan					
6.	Karyawan mampu memberikan hasil kerja berdasarkan waktu yang sudah ditentukan (karyawan bagian pabrikasi mampu memberikan hasil produksi gula berdasarkan waktu yang diberikan perusahaan)					

c. Timeliness

NO	Pertanyaan	Tanggapan				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Karyawan jarang melakukan izin keluar saat bekerja, sebelum pekerjaan Karyawan terselesaikan					
2.	Karyawan selalu berusaha bekerja dengan sebaik mungkin, tanpa absen dalam pekerjaan					
3.	Karyawan selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan ditempat kerja					
4.	Karyawan selalu berusaha disiplin dalam bekerja					
5.	Karyawan selalu tepat waktu saat sampai ditempat kerja					
6.	Karyawan selalu mengerjakan tugas dengan tepat waktu					
7.	Pimpinan akan memberikan teguran bagi karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja					

d. Cost Effective

NO	Pertanyaan	Tanggapan				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Apakah perusahaan mengurangi tenaga kerja, saat tidak musim giling (produksi)					
2.	Apakah keseluruhan waktu yang diperlukan untuk mengolah bahan baku (tebu) menjadi produk jadi (gula) sudah efektih					
3.	Apakah perusahaan menggunakan mesin produksi dengan teknologi yang modern					
4.	Apakah perusahaan mengalami peningkatan produksi pada tiga tahu terakhir					
5.	Apakah perusahaan menggunakan strategi untuk menurunkan waktu produksi					
6.	Apakah perusahaan memberikan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan					

e. Need Of Supervesion

NO	Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Hasil pekerjaan yang Karyawan selesaikan selalu memuaskan pimpinan					
2.	Karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien, sehingga tidak perlu banyak intruksi dan umpan balik dari atasan					
3.	Karyawan selalu fokus menyelesaikan pekerjaan, walaupun tidak ada atasan di perusahaan					
4.	Dalam menyelesaikan pekerjaan Karyawan selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari pimpinan					
5.	Selama ini, pimpinan memberikan dorongan kepada Karyawan untuk dapat mengembangkan diri dalam bekerja					

f. Interpersonal Impact

NO	Pertanyaan	Tanggapan				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Karyawan selalu mengutamakan kepentingan kelompok, dari pada kepentingan pribadi dalam menyelesaikan pekerjaan					
2.	Karyawan nyaman dalam melakukan pekerjaan					
3.	Reka kerja, dapat bekerja sama dengan baik					
4.	Karyawan selalu terbuka untuk menerima kritikan atau saran atas hasil kerja yang Karyawan peroleh					
5.	Karyawan bangga karena bisa bekerja sama dengan rekan-rekan kerja sekarang ini					
6.	Karyawan memegang standar profesional kerja yang tinggi					

E. Variabel Lama Kerja

Lama atau masa kerja karyawan pada *Departemen Factory*.....umur dan .....tahun

Lampiran 4. Uji Validitas Variabel Motivasi (X_1)

		TOT
butir1	Pearson Correlation	,260*
	Sig. (2-tailed)	0,025
	N	74
butir2	Pearson Correlation	,433**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	74
butir3	Pearson Correlation	,465**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	74
butir4	Pearson Correlation	,498**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	74
butir5	Pearson Correlation	,614**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	74
butir6	Pearson Correlation	0,126
	Sig. (2-tailed)	0,284
	N	74
butir7	Pearson Correlation	,428**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	74
butir8	Pearson Correlation	,533**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	74
butir9	Pearson Correlation	,434**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	74
butir10	Pearson Correlation	,295*
	Sig. (2-tailed)	0,011
	N	74
butir11	Pearson Correlation	,283*
	Sig. (2-tailed)	0,014
	N	74
butir12	Pearson Correlation	,301**
	Sig. (2-tailed)	0,009
	N	74
butir13	Pearson Correlation	,692**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	74
butir14	Pearson Correlation	,668**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	74
butir15	Pearson Correlation	,501**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	74
butir16	Pearson Correlation	,570**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	74

Lanjutan Lampiran 4. Uji Validitas Variabel Motivasi (X_1)

butir17	Pearson Correlation	,644**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	74
butir18	Pearson Correlation	,409**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	74
butir19	Pearson Correlation	,465**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	74
butir20	Pearson Correlation	,390**
	Sig. (2-tailed)	0,001
	N	74
butir21	Pearson Correlation	,556**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	74
TOT	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	74

Lampiran 5. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

		TOT
butir1	Pearson Correlation	,101
	Sig. (2-tailed)	,392
	N	74
butir2	Pearson Correlation	,506**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	74
butir3	Pearson Correlation	,564**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	74
butir4	Pearson Correlation	,327**
	Sig. (2-tailed)	,004
	N	74
butir5	Pearson Correlation	,146
	Sig. (2-tailed)	,215
	N	74
butir6	Pearson Correlation	,425**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	74
butir7	Pearson Correlation	,483**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	74
butir8	Pearson Correlation	,371**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	74
butir9	Pearson Correlation	,469**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	74
butir10	Pearson Correlation	,574**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	74
butir11	Pearson Correlation	,483**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	74
butir12	Pearson Correlation	,581**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	74
butir13	Pearson Correlation	,618**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	74
butir14	Pearson Correlation	,340**
	Sig. (2-tailed)	,003
	N	74
butir15	Pearson Correlation	,402**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	74
butir16	Pearson Correlation	,633**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	74
butir17	Pearson Correlation	,537**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	74

Lanjutan Lampiran 5. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

butir18	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,479** ,000 74
butir19	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,644** ,000 74
butir20	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,220 ,059 74
butir21	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,486** ,000 74
butir22	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,567** ,000 74
butir23	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,504** ,000 74
butir24	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,465** ,000 74
butir25	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,443** ,000 74
TOT	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 74

Lampiran 6. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

		TOT
butir1	Pearson Correlation	,490**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	74
butir2	Pearson Correlation	,624**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	74
butir3	Pearson Correlation	,581**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	74
butir4	Pearson Correlation	,567**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	74
butir5	Pearson Correlation	,494**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	74
butir6	Pearson Correlation	,499**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	74
butir7	Pearson Correlation	,417**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	74
butir8	Pearson Correlation	,592**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	74
butir9	Pearson Correlation	,539**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	74
butir10	Pearson Correlation	,506**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	74
butir11	Pearson Correlation	,607**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	74
butir12	Pearson Correlation	,435**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	74
butir13	Pearson Correlation	,569**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	74
butir14	Pearson Correlation	,489**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	74
butir15	Pearson Correlation	,576**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	74
butir16	Pearson Correlation	,480**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	74
butir17	Pearson Correlation	,640**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	74

Lanjutan Lampiran 6. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

butir18	Pearson Correlation	,678**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	74
butir19	Pearson Correlation	,656**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	74
butir20	Pearson Correlation	-,061
	Sig. (2-tailed)	,603
	N	74
butir21	Pearson Correlation	,680**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	74
butir22	Pearson Correlation	,555**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	74
butir23	Pearson Correlation	,284*
	Sig. (2-tailed)	,014
	N	74
butir24	Pearson Correlation	,021
	Sig. (2-tailed)	,858
	N	74
butir25	Pearson Correlation	,229*
	Sig. (2-tailed)	,050
	N	74
butir26	Pearson Correlation	,296*
	Sig. (2-tailed)	,010
	N	74
butir27	Pearson Correlation	,111
	Sig. (2-tailed)	,345
	N	74
butir28	Pearson Correlation	,444**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	74
butir29	Pearson Correlation	,368**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	74
butir30	Pearson Correlation	,502**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	74
butir31	Pearson Correlation	,571**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	74
butir32	Pearson Correlation	,542**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	74
butir33	Pearson Correlation	,344**
	Sig. (2-tailed)	,003
	N	74
butir34	Pearson Correlation	,463**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	74

Lanjutan Lampiran 6. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

butir35	Pearson Correlation	,579**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	74
butir36	Pearson Correlation	,483**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	74
butir37	Pearson Correlation	,415**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	74
butir38	Pearson Correlation	,451**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	74
butir39	Pearson Correlation	,489**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	74
butir40	Pearson Correlation	,379**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	74
TOT	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	74

Lampiran 7. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	74	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	74	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,808	21

Lanjutan Lampiran 7. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
butir1	79,68	37,400	,183	,809
butir2	80,03	35,780	,345	,802
butir3	79,89	35,687	,385	,800
butir4	79,89	36,262	,443	,799
butir5	80,01	34,726	,551	,792
butir6	79,96	38,286	,057	,813
butir7	80,04	35,957	,345	,802
butir8	80,64	33,468	,412	,799
butir9	80,00	35,288	,329	,803
butir10	79,91	36,470	,172	,814
butir11	79,93	36,584	,158	,815
butir12	79,84	36,823	,206	,809
butir13	80,35	32,779	,620	,785
butir14	80,34	32,912	,589	,787
butir15	80,03	36,328	,447	,799
butir16	80,23	34,042	,481	,794
butir17	79,99	33,520	,568	,789
butir18	79,80	36,465	,339	,802
butir19	79,93	35,708	,385	,800
butir20	79,82	36,448	,312	,803
butir21	79,97	34,821	,480	,795

Lampiran 8. Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Variabel Motivasi
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	74	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	74	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,846	25

Lanjutan Lampiran 8. Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
butir1	98,50	42,418	,038	,850
butir2	98,16	39,590	,442	,839
butir3	98,34	38,336	,489	,837
butir4	98,50	40,993	,260	,845
butir5	98,50	42,144	,079	,849
butir6	98,36	39,879	,347	,842
butir7	98,19	39,772	,418	,840
butir8	98,47	40,746	,307	,843
butir9	98,57	39,728	,400	,840
butir10	98,61	38,598	,506	,836
butir11	98,53	40,335	,432	,840
butir12	98,57	36,906	,481	,838
butir13	98,50	38,144	,554	,834
butir14	98,55	40,196	,242	,847
butir15	98,55	40,497	,337	,842
butir16	98,54	38,224	,574	,834
butir17	98,64	39,029	,469	,838
butir18	98,28	39,795	,414	,840
butir19	98,59	37,231	,573	,833
butir20	98,42	41,699	,154	,848
butir21	98,86	38,886	,400	,841
butir22	98,68	39,400	,513	,837
butir23	98,42	39,425	,436	,839
butir24	98,45	39,922	,400	,840
butir25	98,49	40,363	,384	,841

Lampiran 9. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	74	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	74	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,892	40

Lanjutan Lampiran 9. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
butir1	158,93	93,324	,432	,888
butir2	158,30	93,253	,588	,886
butir3	158,16	92,960	,537	,887
butir4	158,31	94,792	,534	,887
butir5	158,23	95,330	,456	,888
butir6	158,46	94,718	,456	,888
butir7	158,54	95,430	,367	,889
butir8	158,39	93,968	,556	,887
butir9	158,41	95,477	,508	,888
butir10	158,23	94,727	,464	,888
butir11	158,27	94,474	,576	,887
butir12	158,32	95,866	,394	,889
butir13	158,92	92,021	,515	,887
butir14	158,51	94,390	,442	,888
butir15	158,70	92,760	,529	,887
butir16	158,45	95,045	,438	,888
butir17	158,35	94,094	,611	,886
butir18	158,30	94,020	,653	,886
butir19	158,38	93,499	,626	,886
butir20	159,05	101,531	-,142	,901
butir21	158,47	93,568	,653	,886
butir22	158,20	94,356	,517	,887
butir23	158,55	96,607	,222	,892
butir24	158,86	100,338	-,071	,902
butir25	158,43	97,043	,158	,894
butir26	158,43	97,208	,251	,891
butir27	158,57	98,879	,050	,895
butir28	158,55	94,853	,393	,889
butir29	158,54	95,567	,311	,891
butir30	158,31	95,971	,471	,888
butir31	158,51	94,171	,534	,887
butir32	158,51	93,541	,496	,887
butir33	158,47	96,636	,298	,890
butir34	158,39	95,310	,420	,889
butir35	158,32	93,647	,539	,887
butir36	158,28	94,754	,438	,888
butir37	158,39	96,214	,375	,889
butir38	158,36	95,714	,410	,889
butir39	158,30	95,445	,451	,888
butir40	158,32	96,606	,339	,890

Lampiran 10. Hasil Data Skor Variabel Motivasi Kerja Karyawan

No	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M13	M14	M15	M16	M17	M18	M19	M20	Jml	Persentase (%)	Kategori
1	5	5	5	4	3	5	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	5	5	5	4	77	77	T
2	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	4	4	4	74	74	T
3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	69	69	T
4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	81	81	ST
5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	5	4	4	3	5	77	77	T
6	5	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	2	3	4	3	4	5	4	5	4	79	79	T
7	4	4	5	5	4	4	3	4	5	3	4	4	5	4	4	3	5	5	4	3	82	82	ST
8	5	4	4	4	5	5	3	3	3	4	5	3	4	3	5	5	4	4	3	4	80	80	T
9	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	80	80	T
10	4	3	3	5	4	5	3	4	3	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	81	81	ST
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	78	78	T
12	4	3	3	5	4	5	3	4	3	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	83	83	ST
13	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	84	84	ST
14	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	72	72	T
15	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	71	71	T
16	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	87	87	ST
17	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	88	88	ST
18	4	5	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	78	78	T
19	5	4	4	4	4	4	2	3	4	2	4	2	2	4	4	2	4	5	4	4	71	71	T
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	80	T
21	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	72	72	T
22	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	79	79	T
23	5	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	84	84	ST
24	5	5	5	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	78	78	T
25	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81	81	ST
26	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	76	76	T
27	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	85	85	ST
28	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	5	4	79	79	T
29	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97	97	ST
30	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	80	80	T
31	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	82	82	ST
32	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	78	78	T
33	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	82	82	ST
34	4	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	5	5	4	4	76	76	T
35	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	77	77	T

Lanjutan Lampiran 10. Hasil Data Skor Variabel Motivasi Kerja Karyawan

36	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	77	77	T
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99	99	ST
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99	99	ST
39	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	84	84	ST
40	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	84	84	ST
41	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82	82	ST
42	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	81	81	ST
43	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	84	84	ST
44	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	80	80	T
45	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	85	85	ST
46	4	3	4	4	3	3	2	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	77	77	T
47	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	89	89	ST
48	4	4	4	4	3	4	2	4	4	5	5	3	2	4	4	4	4	4	4	4	76	76	T
49	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	85	85	ST
50	4	4	4	4	4	3	2	4	5	5	5	3	2	4	4	4	4	3	4	4	76	76	T
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	85	85	ST
52	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	83	83	ST
53	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	86	86	ST
54	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	3	3	4	4	3	4	3	4	4	77	77	T
55	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	5	4	80	80	T
56	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	79	79	T
57	5	4	4	4	3	3	2	5	4	5	5	4	4	3	5	3	4	3	4	4	78	78	T
58	4	3	4	4	4	3	3	5	5	5	5	3	3	3	2	3	3	2	4	3	71	71	T
59	5	2	3	4	3	2	3	3	5	5	4	3	3	4	4	4	3	3	5	4	72	72	T
60	4	2	3	3	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	75	75	T
61	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	3	3	4	4	3	4	3	4	4	77	77	T
62	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	81	81	ST
63	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	73	73	T
64	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	80	80	T
65	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	82	82	ST
66	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	77	77	T
67	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	82	82	ST
68	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	80	80	T
69	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	86	86	ST
70	4	4	4	4	2	4	1	3	3	2	3	2	3	3	2	2	4	4	4	2	60	60	T
71	5	3	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	4	5	3	82	82	ST
72	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	74	74	T
73	5	4	5	5	5	4	3	3	3	2	3	3	3	5	3	4	4	4	4	5	77	77	T
74	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	84	84	ST
jumlah	321	295	305	305	296	294	250	297	304	302	309	271	272	295	280	298	312	302	310	299			
rata-rata	4,34	3,99	4,12	4,12	4	3,97	3,38	4,01	4,11	4,08	4,18	3,66	3,68	3,99	3,78	4,03	4,22	4,08	4,19	4,04			

Lampiran 11. Hasil Data Skor Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

No	K1	K2	K3	K4	K 5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K15	K16	K17	K18	K19	K20	K21	K22	Jum lah	Persen tase (%)	Kate gori
1	4	4	5	3	3	5	2	2	4	3	4	5	4	3	2	4	2	2	3	4	4	4	76	69,09090909	T
2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	85	77,27272727	T
3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	80	72,72727273	T
4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	3	3	2	81	73,63636364	T
5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	90	81,81818182	ST
6	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	94	85,45454545	ST
7	5	5	4	4	5	5	3	5	5	3	4	4	3	4	3	5	4	5	4	5	5	4	94	85,45454545	ST
8	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	93	84,54545455	ST
9	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	91	82,72727273	ST
10	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	92	83,63636364	ST
11	4	3	4	4	5	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	83	75,45454545	T
12	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	92	83,63636364	ST
13	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	94	85,45454545	ST
14	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	82	74,54545455	T
15	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	84	76,36363636	T
16	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	95	86,36363636	ST
17	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	90	81,81818182	ST
18	5	5	4	5	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	93	84,54545455	ST
19	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	76,36363636	T
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	80	T
21	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	76,36363636	T
22	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	89	80,90909091	T
23	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	92	83,63636364	ST
24	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	93	84,54545455	ST
25	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	92	83,63636364	ST
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	80	T
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86	78,18181818	T
28	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87	79,09090909	T
29	4	2	5	5	5	5	3	3	3	2	3	5	3	3	3	4	2	2	2	2	2	3	71	64,54545455	T
30	5	5	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	2	3	5	3	5	4	4	4	5	88	80	T
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	80	T
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87	79,09090909	T
33	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	94	85,45454545	ST
34	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	84	76,36363636	T
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	80	T
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	80	T
37	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	106	96,36363636	ST
38	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	106	96,36363636	ST
39	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	92	83,63636364	ST
40	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	92	83,63636364	ST

Lanjutan Lampiran 11. Hasil Data Skor Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

41	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	94	85,45454545	ST
42	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	99	90	ST
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	93	84,54545455	ST
44	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	91	82,72727273	ST
45	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	94	85,45454545	ST
46	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	91	82,72727273	ST
47	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	94	85,45454545	ST
48	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	90	81,81818182	ST
49	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	90	81,81818182	ST
50	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	90	81,81818182	ST
51	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	96	87,27272727	ST
52	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89	80,90909091	T
53	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	92	83,63636364	ST
54	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	96	87,27272727	ST
55	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	97	88,18181818	ST
56	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	95	86,36363636	ST
57	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	4	3	4	96	87,27272727	ST
58	5	5	3	5	5	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	94	85,45454545	ST
59	5	5	4	5	5	3	5	3	4	5	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	90	81,81818182	ST
60	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	96	87,27272727	ST
61	5	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	3	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	92	83,63636364	ST
62	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	99	90	ST
63	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	94	85,45454545	ST
64	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	91	82,72727273	ST
65	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	95	86,36363636	ST
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	80	T
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	92	83,63636364	ST
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	80	T
69	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	85	77,27272727	T
70	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	2	3	2	2	2	4	4	4	69	62,72727273	T
71	5	5	4	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	98	89,09090909	ST
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	85	77,27272727	T
73	5	3	5	5	5	5	4	4	5	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	96	87,27272727	ST
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	82	74,54545455	T
Jum lah	328	315	303	313	326	305	298	295	301	298	303	299	299	300	293	319	296	276	290	309	307	304			
rata-rata	4,432	4,257	4,095	4,23	4,405	4,122	4,027	3,986	4,068	4,027	4,095	4,041	4,041	4,054	3,959	4,311	4	3,73	3,919	4,176	4,149	4,108			

Lampiran 12. Hasil Data Skor Variabel Kinerja Karyawan

No	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K15	K16	K17	K18	K19	K20
1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
2	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3	3
4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	2	4	4	2	4	4	4	4	3
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	3
8	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5
9	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
10	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
11	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
12	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
13	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	5	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
18	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4
22	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
24	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	5	4	2	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4
26	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4
33	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
34	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
40	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4

Lanjutan Lampiran 12. Hasil Data Skor Variabel Kinerja Karyawan

41	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
42	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	5	3	3	4	4	4	4
43	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
44	4	5	4	4	3	2	4	4	3	4	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4
45	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
46	3	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
47	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	3	4
49	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	3	5	4	3	4	4	4	4	4
50	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4
51	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
52	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
53	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5
54	5	5	5	5	5	3	2	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	5	5	5
55	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
57	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
58	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
59	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
60	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
61	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4
62	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
63	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
64	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
65	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	5	4
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
69	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
70	2	1	3	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	3	3
71	4	5	4	4	3	3	3	3	5	4	5	3	4	4	3	3	5	4	4	4
72	4	5	5	5	5	2	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
73	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	3	3	5	4	4
74	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4
jumlah	**312**	**322**	**311**	**317**	**300**	**265**	**294**	**305**	**304**	**317**	**310**	**266**	**314**	**296**	**282**	**301**	**308**	**312**	**306**	**299**
rata-rata	**4,216**	**4,351**	**4,203**	**4,284**	**4,054**	**3,581**	**3,973**	**4,122**	**4,108**	**4,284**	**4,189**	**3,595**	**4,243**	**4**	**3,811**	**4,068**	**4,162**	**4,216**	**4,135**	**4,041**

Lanjutan Lampiran 12. Hasil Data Skor Variabel Kinerja Karyawan

K21	K22	K23	K24	K25	K26	K27	K28	K29	K30	K31	K32	K33	K34	K35	K36	K37	K38	Jumlah	Persentase (%)	Kategori
4	2	4	2	4	2	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	160	84,21052632	ST
4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	150	78,94736842	T
4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	135	71,05263158	T
4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	142	74,73684211	T
5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	4	153	80,52631579	T
5	3	3	4	4	4	4	5	3	5	5	5	4	3	4	5	5	4	148	77,89473684	T
5	2	3	5	3	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	173	91,05263158	ST
5	2	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	5	4	169	88,94736842	ST
5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	158	83,15789474	ST
5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	154	81,05263158	ST
5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	155	81,57894737	ST
5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	154	81,05263158	ST
4	3	4	5	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	166	87,36842105	ST
4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	145	76,31578947	T
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	152	80	T
4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	161	84,73684211	ST
5	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	2	4	5	4	4	4	157	82,63157895	ST
4	4	4	4	5	3	2	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	162	85,26315789	ST
4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	146	76,84210526	T
4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	144	75,78947368	T
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144	75,78947368	T
4	3	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	161	84,73684211	ST
5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	163	85,78947368	ST
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	157	82,63157895	ST
4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	157	82,63157895	ST
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	142	74,73684211	T
4	4	5	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	5	151	79,47368421	T
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	152	80	T
5	2	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	179	94,21052632	ST
4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	147	77,36842105	T
4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	158	83,15789474	ST
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	159	83,68421053	ST
5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	179	94,21052632	ST
4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	146	76,84210526	T
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	149	78,42105263	T
4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	150	78,94736842	T
5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	186	97,89473684	ST
5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	186	97,89473684	ST
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	152	80	T
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	150	78,94736842	T
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	152	80	T

Lanjutan Lampiran 12. Hasil Data Skor Variabel Kinerja Karyawan

4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	156	82,10526316	ST
5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	160	84,21052632	ST
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	148	77,89473684	T
5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	154	81,05263158	ST
5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	156	82,10526316	ST
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	146	76,84210526	T
5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	155	81,57894737	ST
4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	153	80,52631579	T
5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	161	84,73684211	ST
4	5	5	4	4	4	5	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	158	83,15789474	ST
5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	4	156	82,10526316	ST
5	2	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	5	4	169	88,94736842	ST
4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	163	85,78947368	ST
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	159	83,68421053	ST
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	149	78,42105263	T
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	158	83,15789474	ST
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	152	80	T
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	152	80	T
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	152	80	T
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	151	79,47368421	T
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	151	79,47368421	T
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	151	79,47368421	T
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	158	83,15789474	ST
4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	146	76,84210526	T
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	149	78,42105263	T
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	148	77,89473684	T
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	149	78,42105263	T
4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	147	77,36842105	T
3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	128	67,36842105	T
5	3	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	157	82,63157895	ST
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	149	78,42105263	T
5	3	4	4	4	3	2	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	163	85,78947368	ST
4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	160	84,21052632	ST
319	**270**	**302**	**293**	**294**	**293**	**292**	**296**	**296**	**311**	**299**	**305**	**313**	**305**	**307**	**312**	**310**	**310**			
4,311	**3,649**	**4,081**	**3,959**	**3,973**	**3,959**	**3,946**	**4**	**4**	**4,203**	**4,041**	**4,122**	**4,23**	**4,122**	**4,149**	**4,216**	**4,189**	**4,189**			

Lampiran 13. Hasil Uji Normalitas, Heteroskedstis, Autokorelasi, Uji F, Uji T, dan Uji Regresi Linier Berganda

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	10,96032707
Most Extreme Differences	Absolute	,082
	Positive	,082
	Negative	-,035
Kolmogorov-Smirnov Z		,703
Asymp. Sig. (2-tailed)		,707

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,717[a]	,514	,486	11,273542	,514	18,243	4	69	,000	1,987

a. Predictors: (Constant), kepuasan*lama kerja, motivasi, kepuasan, motivasi*lama kerja

b. Dependent Variable: kinerja

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9274,390	4	2318,597	18,243	,000[b]
	Residual	8769,400	69	127,093		
	Total	18043,790	73			

a. Dependent Variable: kinerja

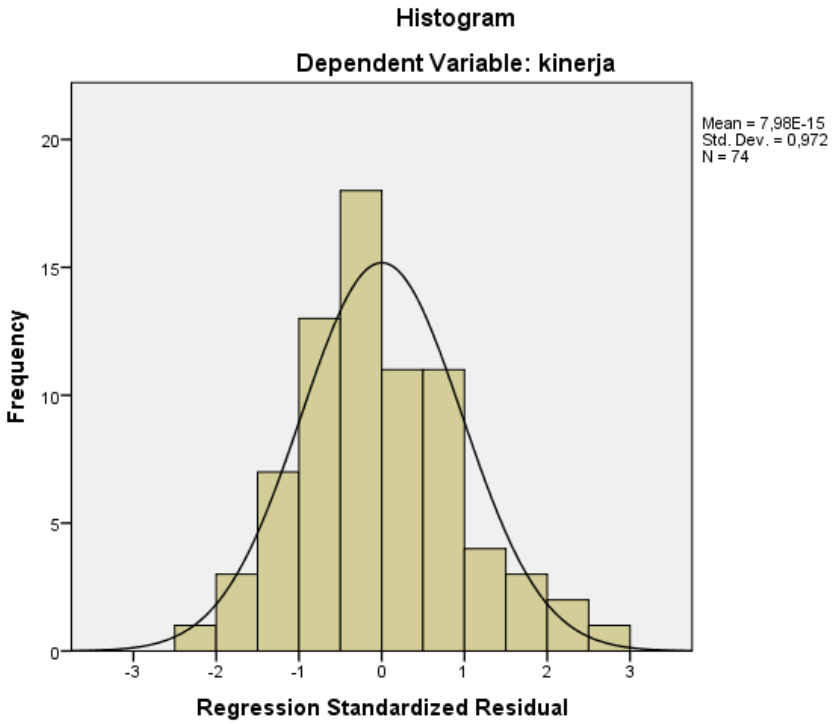
b. Predictors: (Constant), kepuasan*lama kerja, motivasi, kepuasan, motivasi*lama kerja

Lanjutan Lampiran 13. Hasil Uji Normalitas, Heteroskedstis, Autokorelasi, Uji F, Uji T, dan Uji Regresi Linier Berganda

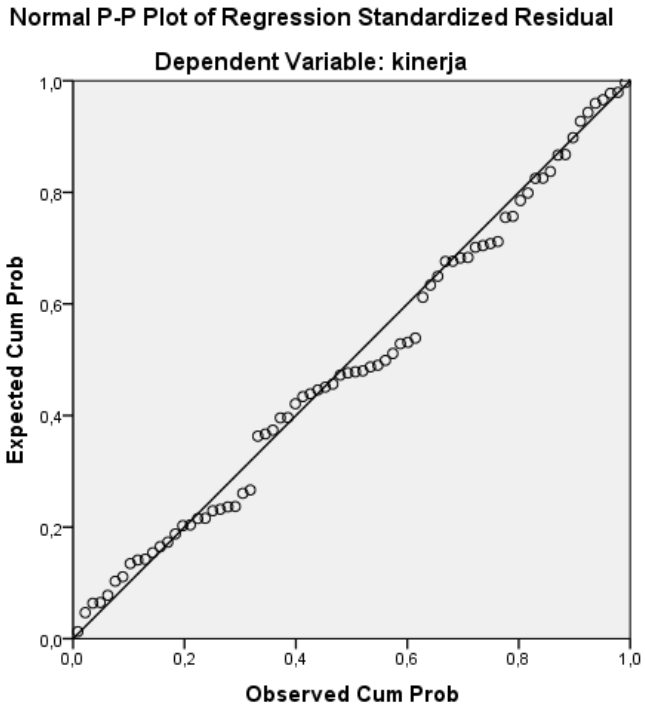
Coefficients[a]

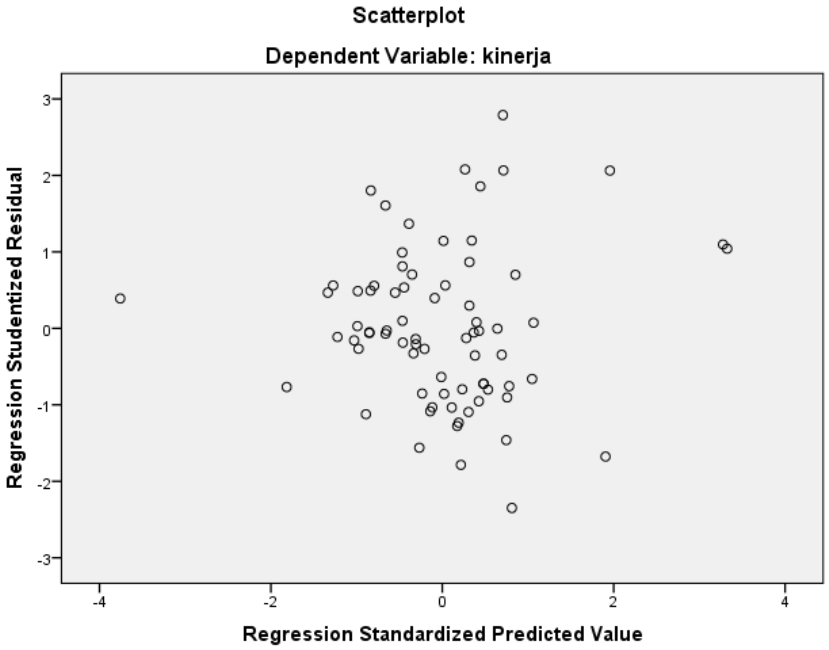
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34,121	17,752		1,922	,059
	motivasi	1,443	,357	,756	4,043	,000
	kepuasan	,236	,299	,138	,789	,433
	motivasi*lama kerja	-,023	,020	-1,302	-1,158	,251
	kepuasan*lama kerja	,017	,017	1,095	,970	,336

a. Dependent Variable: kinerja



Lanjutan Lampiran 13. Hasil Uji Normalitas, Heteroskedstis, Autokorelasi, Uji F, Uji T, dan Uji Regresi Linier Berganda





Lampiran 14. Tabel r

Nilai Koefisien Korelasi (r) untuk taraf signifikan tertentu

df	0.10	0.05	0.02	0.01
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721

Lanjutan Lampiran 14. Tabel r

Nilai Koefisien Korelasi (r) untuk taraf signifikan tertentu

46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540
1000	0.0519	0.0619	0.0734	0.0812
10000	0.0164	0.0196	0.0233	0.0258

Lampiran 15. Tabel F

Table of F-statistics P=0.05

df2 \df1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	22	24	26	28	30	35	40	45	50	60	70	80	100	200	500	1000	>1000	df1/ df2
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70	8.69	8.68	8.67	8.67	8.66	8.65	8.64	8.63	8.62	8.62	8.60	8.59	8.59	8.58	8.57	8.57	8.56	8.55	8.54	8.53	8.53	8.54	3
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86	5.84	5.83	5.82	5.81	5.80	5.79	5.77	5.76	5.75	5.75	5.73	5.72	5.71	5.70	5.69	5.68	5.67	5.66	5.65	5.64	5.63	5.63	4
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62	4.60	4.59	4.58	4.57	4.56	4.54	4.53	4.52	4.50	4.50	4.48	4.46	4.45	4.44	4.43	4.42	4.42	4.41	4.39	4.37	4.37	4.36	5
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94	3.92	3.91	3.90	3.88	3.87	3.86	3.84	3.83	3.82	3.81	3.79	3.77	3.76	3.75	3.74	3.73	3.72	3.71	3.69	3.68	3.67	3.67	6
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51	3.49	3.48	3.47	3.46	3.44	3.43	3.41	3.40	3.39	3.38	3.36	3.34	3.33	3.32	3.30	3.29	3.29	3.27	3.25	3.24	3.23	3.23	7
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22	3.20	3.19	3.17	3.16	3.15	3.13	3.12	3.10	3.09	3.08	3.06	3.04	3.03	3.02	3.01	2.99	2.99	2.97	2.95	2.94	2.93	2.93	8
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01	2.99	2.97	2.96	2.95	2.94	2.92	2.90	2.89	2.87	2.86	2.84	2.83	2.81	2.80	2.79	2.78	2.77	2.76	2.73	2.72	2.71	2.71	9
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85	2.83	2.81	2.80	2.79	2.77	2.75	2.74	2.72	2.71	2.70	2.68	2.66	2.65	2.64	2.62	2.61	2.60	2.59	2.56	2.55	2.54	2.54	10
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72	2.70	2.69	2.67	2.66	2.65	2.63	2.61	2.59	2.58	2.57	2.55	2.53	2.52	2.51	2.49	2.48	2.47	2.46	2.43	2.42	2.41	2.41	11
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62	2.60	2.58	2.57	2.56	2.54	2.52	2.51	2.49	2.48	2.47	2.44	2.43	2.41	2.40	2.38	2.37	2.36	2.35	2.32	2.31	2.30	2.30	12
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53	2.51	2.50	2.48	2.47	2.46	2.44	2.42	2.41	2.39	2.38	2.36	2.34	2.33	2.31	2.30	2.28	2.27	2.26	2.23	2.22	2.21	2.21	13
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46	2.44	2.43	2.41	2.40	2.39	2.37	2.35	2.33	2.32	2.31	2.28	2.27	2.25	2.24	2.22	2.21	2.20	2.19	2.16	2.14	2.14	2.13	14
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40	2.38	2.37	2.35	2.34	2.33	2.31	2.29	2.27	2.26	2.25	2.22	2.20	2.19	2.18	2.16	2.15	2.14	2.12	2.10	2.08	2.07	2.07	15
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35	2.33	2.32	2.30	2.29	2.28	2.25	2.24	2.22	2.21	2.19	2.17	2.15	2.14	2.12	2.11	2.09	2.08	2.07	2.04	2.02	2.02	2.01	16
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31	2.29	2.27	2.26	2.24	2.23	2.21	2.19	2.17	2.16	2.15	2.12	2.10	2.09	2.08	2.06	2.05	2.03	2.02	1.99	1.97	1.97	1.96	17
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27	2.25	2.23	2.22	2.20	2.19	2.17	2.15	2.13	2.12	2.11	2.08	2.06	2.05	2.04	2.02	2.00	1.99	1.98	1.95	1.93	1.92	1.92	18
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23	2.21	2.20	2.18	2.17	2.16	2.13	2.11	2.10	2.08	2.07	2.05	2.03	2.01	2.00	1.98	1.97	1.96	1.94	1.91	1.89	1.88	1.88	19
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.23	2.20	2.18	2.17	2.15	2.14	2.12	2.10	2.08	2.07	2.05	2.04	2.01	1.99	1.98	1.97	1.95	1.93	1.92	1.91	1.88	1.86	1.85	1.84	20
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15	2.13	2.11	2.10	2.08	2.07	2.05	2.03	2.01	2.00	1.98	1.96	1.94	1.92	1.91	1.89	1.88	1.86	1.85	1.82	1.80	1.79	1.78	22
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11	2.09	2.07	2.05	2.04	2.03	2.00	1.98	1.97	1.95	1.94	1.91	1.89	1.88	1.86	1.84	1.83	1.82	1.80	1.77	1.75	1.74	1.73	24
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07	2.05	2.03	2.02	2.00	1.99	1.97	1.95	1.93	1.91	1.90	1.87	1.85	1.84	1.82	1.80	1.79	1.78	1.76	1.73	1.71	1.70	1.69	26
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04	2.02	2.00	1.99	1.97	1.96	1.93	1.91	1.90	1.88	1.87	1.84	1.82	1.80	1.79	1.77	1.75	1.74	1.73	1.69	1.67	1.66	1.66	28
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01	1.99	1.98	1.96	1.95	1.93	1.91	1.89	1.87	1.85	1.84	1.81	1.79	1.77	1.76	1.74	1.72	1.71	1.70	1.66	1.64	1.63	1.62	30
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.08	2.04	2.01	1.99	1.96	1.94	1.92	1.91	1.89	1.88	1.85	1.83	1.82	1.80	1.79	1.76	1.74	1.72	1.70	1.68	1.66	1.65	1.63	1.60	1.57	1.57	1.56	35
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92	1.90	1.89	1.87	1.85	1.84	1.81	1.79	1.77	1.76	1.74	1.72	1.69	1.67	1.66	1.64	1.62	1.61	1.59	1.55	1.53	1.52	1.51	40
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89	1.87	1.86	1.84	1.82	1.81	1.78	1.76	1.74	1.73	1.71	1.68	1.66	1.64	1.63	1.60	1.59	1.57	1.55	1.51	1.49	1.48	1.47	45
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87	1.85	1.83	1.81	1.80	1.78	1.76	1.74	1.72	1.70	1.69	1.66	1.63	1.61	1.60	1.58	1.56	1.54	1.52	1.48	1.46	1.45	1.44	50
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84	1.82	1.80	1.78	1.76	1.75	1.72	1.70	1.68	1.66	1.65	1.62	1.59	1.57	1.56	1.53	1.52	1.50	1.48	1.44	1.41	1.40	1.39	60
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81	1.79	1.77	1.75	1.74	1.72	1.70	1.67	1.65	1.64	1.62	1.59	1.57	1.55	1.53	1.50	1.49	1.47	1.45	1.40	1.37	1.36	1.35	70
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79	1.77	1.75	1.73	1.72	1.70	1.68	1.65	1.63	1.62	1.60	1.57	1.54	1.52	1.51	1.48	1.46	1.45	1.43	1.38	1.35	1.34	1.33	80
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77	1.75	1.73	1.71	1.69	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.57	1.54	1.52	1.49	1.48	1.45	1.43	1.41	1.39	1.34	1.31	1.30	1.28	100
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72	1.69	1.67	1.66	1.64	1.62	1.60	1.57	1.55	1.53	1.52	1.48	1.46	1.43	1.41	1.39	1.36	1.35	1.32	1.26	1.22	1.21	1.19	200
500	3.86	3.01	2.62	2.39	2.23	2.12	2.03	1.96	1.90	1.85	1.81	1.77	1.74	1.71	1.69	1.66	1.64	1.62	1.61	1.59	1.56	1.54	1.52	1.50	1.48	1.45	1.42	1.40	1.38	1.35	1.32	1.30	1.28	1.21	1.16	1.14	1.12	500
1000	3.85	3.00	2.61	2.38	2.22	2.11	2.02	1.95	1.89	1.84	1.80	1.76	1.73	1.70	1.68	1.65	1.63	1.61	1.60	1.58	1.55	1.53	1.51	1.49	1.47	1.43	1.41	1.38	1.36	1.33	1.31	1.29	1.26	1.19	1.13	1.11	1.08	1000
>1000	1.04	3.00	2.61	2.37	2.21	2.10	2.01	1.94	1.88	1.83	1.79	1.75	1.72	1.69	1.67	1.64	1.62	1.61	1.59	1.57	1.54	1.52	1.50	1.48	1.46	1.42	1.40	1.37	1.35	1.32	1.30	1.28	1.25	1.17	1.11	1.08	1.03	>1000
df2/ df1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	22	24	26	28	30	35	40	45	50	60	70	80	100	200	500	1000	>1000	df1 \df2

Lampiran 16. Tabel DW

Tabel Durbin-Watson (DW), α = 5%

	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
n	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
6	0.6102	1.4002								
7	0.6996	1.3564	0.4672	1.8964						
8	0.7629	1.3324	0.5591	1.7771	0.3674	2.2866				
9	0.8243	1.3199	0.6291	1.6993	0.4548	2.1282	0.2957	2.5881		
10	0.8791	1.3197	0.6972	1.6413	0.5253	2.0163	0.3760	2.4137	0.2427	2.8217
11	0.9273	1.3241	0.7580	1.6044	0.5948	1.9280	0.4441	2.2833	0.3155	2.6446
12	0.9708	1.3314	0.8122	1.5794	0.6577	1.8640	0.5120	2.1766	0.3796	2.5061
13	1.0097	1.3404	0.8612	1.5621	0.7147	1.8159	0.5745	2.0943	0.4445	2.3897
14	1.0450	1.3503	0.9054	1.5507	0.7667	1.7788	0.6321	2.0296	0.5052	2.2959
15	1.0770	1.3605	0.9455	1.5432	0.8140	1.7501	0.6852	1.9774	0.5620	2.2198
16	1.1062	1.3709	0.9820	1.5386	0.8572	1.7277	0.7340	1.9351	0.6150	2.1567
17	1.1330	1.3812	1.0154	1.5361	0.8968	1.7101	0.7790	1.9005	0.6641	2.1041
18	1.1576	1.3913	1.0461	1.5353	0.9331	1.6961	0.8204	1.8719	0.7098	2.0600
19	1.1804	1.4012	1.0743	1.5355	0.9666	1.6851	0.8588	1.8482	0.7523	2.0226
20	1.2015	1.4107	1.1004	1.5367	0.9976	1.6763	0.8943	1.8283	0.7918	1.9908
21	1.2212	1.4200	1.1246	1.5385	1.0262	1.6694	0.9272	1.8116	0.8286	1.9635
22	1.2395	1.4289	1.1471	1.5408	1.0529	1.6640	0.9578	1.7974	0.8629	1.9400
23	1.2567	1.4375	1.1682	1.5435	1.0778	1.6597	0.9864	1.7855	0.8949	1.9196
24	1.2728	1.4458	1.1878	1.5464	1.1010	1.6565	1.0131	1.7753	0.9249	1.9018
25	1.2879	1.4537	1.2063	1.5495	1.1228	1.6540	1.0381	1.7666	0.9530	1.8863
26	1.3022	1.4614	1.2236	1.5528	1.1432	1.6523	1.0616	1.7591	0.9794	1.8727
27	1.3157	1.4688	1.2399	1.5562	1.1624	1.6510	1.0836	1.7527	1.0042	1.8608
28	1.3284	1.4759	1.2553	1.5596	1.1805	1.6503	1.1044	1.7473	1.0278	1.8502
29	1.3405	1.4828	1.2699	1.5631	1.1976	1.6499	1.1241	1.7426	1.0497	1.8409
30	1.3520	1.4894	1.2837	1.5666	1.2138	1.6498	1.1426	1.7386	1.0706	1.8326
31	1.3630	1.4957	1.2969	1.5701	1.2292	1.6500	1.1602	1.7352	1.0904	1.8252
32	1.3734	1.5019	1.3093	1.5736	1.2437	1.6505	1.1769	1.7323	1.1092	1.8187
33	1.3834	1.5078	1.3212	1.5770	1.2576	1.6511	1.1927	1.7298	1.1270	1.8128
34	1.3929	1.5136	1.3325	1.5805	1.2707	1.6519	1.2078	1.7277	1.1439	1.8076
35	1.4019	1.5191	1.3433	1.5838	1.2833	1.6528	1.2221	1.7259	1.1601	1.8029
36	1.4107	1.5245	1.3537	1.5872	1.2953	1.6539	1.2358	1.7245	1.1755	1.7987
37	1.4190	1.5297	1.3635	1.5904	1.3068	1.6550	1.2489	1.7233	1.1901	1.7950
38	1.4270	1.5348	1.3730	1.5937	1.3177	1.6563	1.2614	1.7223	1.2042	1.7916
39	1.4347	1.5396	1.3821	1.5969	1.3283	1.6575	1.2734	1.7215	1.2178	1.7886
40	1.4421	1.5444	1.3908	1.6000	1.3384	1.6589	1.2848	1.7209	1.2305	1.7859
41	1.4493	1.5490	1.3992	1.6031	1.3480	1.6603	1.2958	1.7205	1.2428	1.7835
42	1.4562	1.5534	1.4073	1.6061	1.3573	1.6617	1.3064	1.7202	1.2546	1.7814
43	1.4628	1.5577	1.4151	1.6091	1.3663	1.6632	1.3166	1.7200	1.2660	1.7794
44	1.4692	1.5619	1.4226	1.6120	1.3749	1.6647	1.3263	1.7200	1.2769	1.7777
45	1.4754	1.5660	1.4298	1.6148	1.3832	1.6662	1.3357	1.7200	1.2874	1.7762
46	1.4814	1.5700	1.4368	1.6176	1.3912	1.6677	1.3448	1.7201	1.2976	1.7748
47	1.4872	1.5739	1.4435	1.6204	1.3989	1.6692	1.3535	1.7203	1.3073	1.7736
48	1.4928	1.5776	1.4500	1.6231	1.4064	1.6708	1.3619	1.7206	1.3167	1.7725
49	1.4982	1.5813	1.4564	1.6257	1.4136	1.6723	1.3701	1.7210	1.3258	1.7716
50	1.5035	1.5849	1.4625	1.6283	1.4206	1.6739	1.3779	1.7214	1.3346	1.7708
51	1.5086	1.5884	1.4684	1.6309	1.4273	1.6754	1.3855	1.7218	1.3431	1.7701
52	1.5135	1.5917	1.4741	1.6334	1.4339	1.6769	1.3929	1.7223	1.3512	1.7694
53	1.5183	1.5951	1.4797	1.6359	1.4402	1.6785	1.4000	1.7228	1.3592	1.7689
54	1.5230	1.5983	1.4851	1.6383	1.4464	1.6800	1.4069	1.7234	1.3669	1.7684
55	1.5276	1.6014	1.4903	1.6406	1.4523	1.6815	1.4136	1.7240	1.3743	1.7681
56	1.5320	1.6045	1.4954	1.6430	1.4581	1.6830	1.4201	1.7246	1.3815	1.7678
57	1.5363	1.6075	1.5004	1.6452	1.4637	1.6845	1.4264	1.7253	1.3885	1.7675
58	1.5405	1.6105	1.5052	1.6475	1.4692	1.6860	1.4325	1.7259	1.3953	1.7673
59	1.5446	1.6134	1.5099	1.6497	1.4745	1.6875	1.4385	1.7266	1.4019	1.7672
60	1.5485	1.6162	1.5144	1.6518	1.4797	1.6889	1.4443	1.7274	1.4083	1.7671
61	1.5524	1.6189	1.5189	1.6540	1.4847	1.6904	1.4499	1.7281	1.4146	1.7671
62	1.5562	1.6216	1.5232	1.6561	1.4896	1.6918	1.4554	1.7288	1.4206	1.7671
63	1.5599	1.6243	1.5274	1.6581	1.4943	1.6932	1.4607	1.7296	1.4265	1.7671
64	1.5635	1.6268	1.5315	1.6601	1.4990	1.6946	1.4659	1.7303	1.4322	1.7672
65	1.5670	1.6294	1.5355	1.6621	1.5035	1.6960	1.4709	1.7311	1.4378	1.7673
66	1.5704	1.6318	1.5395	1.6640	1.5079	1.6974	1.4758	1.7319	1.4433	1.7675
67	1.5738	1.6343	1.5433	1.6660	1.5122	1.6988	1.4806	1.7327	1.4486	1.7676
68	1.5771	1.6367	1.5470	1.6678	1.5164	1.7001	1.4853	1.7335	1.4537	1.7678
69	1.5803	1.6390	1.5507	1.6697	1.5205	1.7015	1.4899	1.7343	1.4588	1.7680
70	1.5834	1.6413	1.5542	1.6715	1.5245	1.7028	1.4943	1.7351	1.4637	1.7683

Lanjutan Lampiran 16. Tabel DW

Tabel Durbin-Watson (DW), α = 5%

	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
n	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
71	1.5865	1.6435	1.5577	1.6733	1.5284	1.7041	1.4987	1.7358	1.4685	1.7685
72	1.5895	1.6457	1.5611	1.6751	1.5323	1.7054	1.5029	1.7366	1.4732	1.7688
73	1.5924	1.6479	1.5645	1.6768	1.5360	1.7067	1.5071	1.7375	1.4778	1.7691
74	1.5953	1.6500	1.5677	1.6785	1.5397	1.7079	1.5112	1.7383	1.4822	1.7694
75	1.5981	1.6521	1.5709	1.6802	1.5432	1.7092	1.5151	1.7390	1.4866	1.7698
76	1.6009	1.6541	1.5740	1.6819	1.5467	1.7104	1.5190	1.7399	1.4909	1.7701
77	1.6036	1.6561	1.5771	1.6835	1.5502	1.7117	1.5228	1.7407	1.4950	1.7704
78	1.6063	1.6581	1.5801	1.6851	1.5535	1.7129	1.5265	1.7415	1.4991	1.7708
79	1.6089	1.6601	1.5830	1.6867	1.5568	1.7141	1.5302	1.7423	1.5031	1.7712
80	1.6114	1.6620	1.5859	1.6882	1.5600	1.7153	1.5337	1.7430	1.5070	1.7716
81	1.6139	1.6639	1.5888	1.6898	1.5632	1.7164	1.5372	1.7438	1.5109	1.7720
82	1.6164	1.6657	1.5915	1.6913	1.5663	1.7176	1.5406	1.7446	1.5146	1.7724
83	1.6188	1.6675	1.5942	1.6928	1.5693	1.7187	1.5440	1.7454	1.5183	1.7728
84	1.6212	1.6693	1.5969	1.6942	1.5723	1.7199	1.5472	1.7462	1.5219	1.7732
85	1.6235	1.6711	1.5995	1.6957	1.5752	1.7210	1.5505	1.7470	1.5254	1.7736
86	1.6258	1.6728	1.6021	1.6971	1.5780	1.7221	1.5536	1.7478	1.5289	1.7740
87	1.6280	1.6745	1.6046	1.6985	1.5808	1.7232	1.5567	1.7485	1.5322	1.7745
88	1.6302	1.6762	1.6071	1.6999	1.5836	1.7243	1.5597	1.7493	1.5356	1.7749
89	1.6324	1.6778	1.6095	1.7013	1.5863	1.7254	1.5627	1.7501	1.5388	1.7754
90	1.6345	1.6794	1.6119	1.7026	1.5889	1.7264	1.5656	1.7508	1.5420	1.7758
91	1.6366	1.6810	1.6143	1.7040	1.5915	1.7275	1.5685	1.7516	1.5452	1.7763
92	1.6387	1.6826	1.6166	1.7053	1.5941	1.7285	1.5713	1.7523	1.5482	1.7767
93	1.6407	1.6841	1.6188	1.7066	1.5966	1.7295	1.5741	1.7531	1.5513	1.7772
94	1.6427	1.6857	1.6211	1.7078	1.5991	1.7306	1.5768	1.7538	1.5542	1.7776
95	1.6447	1.6872	1.6233	1.7091	1.6015	1.7316	1.5795	1.7546	1.5572	1.7781
96	1.6466	1.6887	1.6254	1.7103	1.6039	1.7326	1.5821	1.7553	1.5600	1.7785
97	1.6485	1.6901	1.6275	1.7116	1.6063	1.7335	1.5847	1.7560	1.5628	1.7790
98	1.6504	1.6916	1.6296	1.7128	1.6086	1.7345	1.5872	1.7567	1.5656	1.7795
99	1.6522	1.6930	1.6317	1.7140	1.6108	1.7355	1.5897	1.7575	1.5683	1.7799
100	1.6540	1.6944	1.6337	1.7152	1.6131	1.7364	1.5922	1.7582	1.5710	1.7804
101	1.6558	1.6958	1.6357	1.7163	1.6153	1.7374	1.5946	1.7589	1.5736	1.7809
102	1.6576	1.6971	1.6376	1.7175	1.6174	1.7383	1.5969	1.7596	1.5762	1.7813
103	1.6593	1.6985	1.6396	1.7186	1.6196	1.7392	1.5993	1.7603	1.5788	1.7818
104	1.6610	1.6998	1.6415	1.7198	1.6217	1.7402	1.6016	1.7610	1.5813	1.7823
105	1.6627	1.7011	1.6433	1.7209	1.6237	1.7411	1.6038	1.7617	1.5837	1.7827
106	1.6644	1.7024	1.6452	1.7220	1.6258	1.7420	1.6061	1.7624	1.5861	1.7832
107	1.6660	1.7037	1.6470	1.7231	1.6277	1.7428	1.6083	1.7631	1.5885	1.7837
108	1.6676	1.7050	1.6488	1.7241	1.6297	1.7437	1.6104	1.7637	1.5909	1.7841
109	1.6692	1.7062	1.6505	1.7252	1.6317	1.7446	1.6125	1.7644	1.5932	1.7846
110	1.6708	1.7074	1.6523	1.7262	1.6336	1.7455	1.6146	1.7651	1.5955	1.7851
111	1.6723	1.7086	1.6540	1.7273	1.6355	1.7463	1.6167	1.7657	1.5977	1.7855
112	1.6738	1.7098	1.6557	1.7283	1.6373	1.7472	1.6187	1.7664	1.5999	1.7860
113	1.6753	1.7110	1.6574	1.7293	1.6391	1.7480	1.6207	1.7670	1.6021	1.7864

Lampiran 17. Hasil Data Yang Sudah Succesive Interval

Resp	Motivasi (X_1)	Kepuasan (X_2)	Kinerja (Y)	Lama Kerja (X_3)	X_1*X_3	X_2*X_3
1	87,611	81,986	189,632	7	613,27762	573,90379
2	81,021	92,598	171,462	2	162,04215	185,19698
3	74,559	87,379	150,885	12	894,70857	1048,5522
4	88,487	90,188	159,477	12	1061,8424	1082,2538
5	83,209	101,176	175,562	16	1331,3498	1618,8194
6	87,433	107,938	169,470	23	2010,964	2482,5768
7	91,243	109,892	210,706	15	1368,6471	1648,3818
8	88,426	108,106	205,283	11	972,68311	1189,1663
9	87,710	102,787	186,391	16	1403,3645	1644,5858
10	90,365	104,420	177,037	12	1084,3798	1253,0368
11	85,119	90,854	178,661	11	936,31447	999,39127
12	92,740	104,420	177,037	19	1762,0519	1983,975
13	92,854	107,392	197,100	12	1114,2435	1288,7
14	77,841	89,936	164,685	6	467,04645	539,61572
15	77,508	92,375	171,524	10	775,08457	923,74947
16	97,176	109,315	186,914	32	3109,6316	3498,0825
17	99,611	101,417	184,097	1	99,610866	101,41748
18	86,600	105,478	192,715	3	259,80103	316,43284
19	78,099	96,127	168,854	5	390,4936	480,63644
20	86,993	95,552	166,050	10	869,92762	955,51969
21	78,449	93,333	166,372	5	392,24279	466,66632
22	86,409	98,464	189,983	34	2937,9222	3347,771
23	92,736	104,097	192,508	2	185,47132	208,19472
24	86,779	106,252	181,462	7	607,45429	743,76708
25	88,578	104,506	184,171	7	620,04563	731,54124
26	82,456	97,935	157,201	25	2061,4102	2448,3766
27	94,631	95,604	172,639	32	3028,1944	3059,3338
28	87,027	94,903	172,541	6	522,15942	569,41982
29	113,617	77,665	218,168	11	1249,7834	854,31481
30	88,911	100,409	167,401	12	1066,9292	1204,9064
31	89,526	97,935	183,235	6	537,15459	587,61038
32	84,811	96,995	183,572	11	932,91852	1066,9499
33	90,117	107,795	218,375	7	630,81657	754,56378
34	83,088	92,884	165,723	20	1661,7587	1857,6869
35	83,658	97,935	172,281	7	585,60484	685,54545
36	83,658	97,935	174,665	6	501,94701	587,61038

Lanjutan Lampiran 17. Hasil Data Yang Sudah Succesive Interval

37	115,343	126,230	227,710	25	2883,5778	3155,7428
38	115,343	126,230	227,710	24	2768,2347	3029,5131
39	92,910	105,667	173,877	23	2136,9355	2430,34
40	93,588	103,868	171,024	25	2339,6997	2596,697
41	90,183	107,061	173,460	25	2254,5642	2676,5348
42	89,356	114,459	180,233	11	982,92025	1259,0505
43	92,861	105,838	185,076	24	2228,6564	2540,1185
44	88,171	102,816	168,086	12	1058,0563	1233,7973
45	94,540	107,093	176,824	26	2458,0479	2784,42
46	83,903	102,312	180,633	21	1761,9572	2148,5542
47	100,414	105,287	163,632	27	2711,1726	2842,7516
48	82,649	101,241	176,798	31	2562,1331	3138,4802
49	94,338	99,831	178,233	11	1037,7202	1098,14
50	82,570	101,044	190,068	23	1899,1084	2324,0016
51	93,906	110,082	183,685	25	2347,6431	2752,0548
52	91,337	99,317	180,052	12	1096,0496	1191,8071
53	95,496	105,355	205,283	32	3055,8615	3371,3552
54	83,833	109,760	192,434	12	1006,0011	1317,1165
55	87,925	111,899	186,467	27	2373,9827	3021,2828
56	86,387	108,668	170,555	26	2246,0511	2825,3675
57	84,941	108,409	183,029	25	2123,5179	2710,2302
58	75,706	108,740	175,609	16	1211,2984	1739,8439
59	77,706	101,209	173,966	16	1243,2965	1619,3488
60	80,557	110,126	173,969	11	886,12591	1211,3896
61	83,615	104,239	174,382	11	919,76309	1146,6263
62	89,190	114,374	172,112	12	1070,2854	1372,4886
63	79,011	106,912	172,112	32	2528,3476	3421,1812
64	86,871	102,511	183,372	32	2779,8605	3280,352
65	89,858	110,570	163,237	35	3145,0316	3869,9423
66	83,658	97,935	169,548	27	2258,7615	2644,2467
67	89,779	104,077	167,719	34	3052,4815	3538,6262
68	87,332	97,935	169,433	35	3056,6109	3427,7272
69	95,122	92,675	167,407	23	2187,8121	2131,5155
70	64,613	73,027	141,199	27	1744,5541	1971,7232
71	91,795	115,201	184,274	12	1101,5373	1382,4135
72	79,428	93,472	169,796	23	1826,8509	2149,8622
73	87,051	112,701	196,107	23	2002,173	2592,1282
74	92,453	90,224	184,987	23	2126,419	2075,1452

Lampiran 18. Dokumentasi

Ilustrasi *Departement Factory* di PT Gunung Madu *Plantations* (GMP)

Ilustrasi *Departement Factory* di Dalam Pabrik

Lanjutan Lampiran 18. Dokumentasi

Pembimbing Perijinan Penelitian

Pengisian Lembar Kuesioner Pada Karyawan Divisi *Tecnical Enginerring*, Bagian Mesin *Shop*

Lanjutan Lampiran 18. Dokumentasi

Pengisian Lembar Kuesioner Pada Karyawan Divisi *Admin Factory*

Pengisian Lembar Kuesioner Pada Karyawan Divisi *Admin Factory*

Lanjutan Lampiran 18. Dokumentasi

Pengisian Lembar Kuesioner Pada Karyawan Divisi *Tecnical Enginerring*, Bagian *electric*

Pengisian Lembar Kuesioner Pada Karyawan Divisi *Processing*, Bagian *Boiling*

Lanjutan Lampiran 18. Dokumentasi

Pengisian Lembar Kuesioner Pada Karyawan Divisi *Tecnical Enginerring*, Bagian *Maintanance*

Pengisian Lembar Kuesioner Pada Karyawan Divisi *Admin Factory*

Lampiran 19. Surat Perijinan Penelitian

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" YOGYAKARTA
FAKULTAS PERTANIAN
Jl. SWK 104 (Lingkar Utara) Condongcatur, Yogyakarta 55283
Telp/fax. (0274) 486693, 487793 http://www.agriculture.upnyk.ac.id

Yogyakarta, 27 Maret 2017

Nomor : 15 /UN62.12/LT/2017
Perihal : Ijin Penelitian

Kepada

Yth. Pimpinan PT. Gunung Madu Plantations
Perumahan II PT. Gunung Madu Plantations, Kel/Desa Gunung Batin Baru, Kecamatan Terusan Nunyai

Dalam rangka penelitian mahasiswa kami dari Fakultas Pertanian Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" (UPN)Yogyakarta, dengan hormat kami memohonkan ijin bagi mahasiswa kami :

Nama : Luksi Annisa
No.Mahasiswa : 135130042
Jurusan : Agribisnis

Untuk melaksanakan penelitian di PT. Gunung Madu Plantations
Maksud penelitian tersebut guna penyusunan Skripsi dengan judul : **Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada PT. Gunung Madu Plantations, Lampung Tengah)**

Dosen Pembimbing : 1. Dr. Ir. Hj. Siti Hamidah, MP
2. Dr. Ir. Nanik Dara Senjawati, MP

Demikian permohonan kami, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan
Bidang Akademik

Dr. Ir. Mofit Eko Poerwanto, MP.
NIP. 19651205 199103 1 001

Lampiran 20. Surat Balasan Perusahaan

PT. GUNUNG MADU PLANTATIONS

Kantor Pusat :
Jln. Kabon Sirih No. 39 Jakarta
Telp. 021 - 31937575 Fax. 021 - 3142159

Kantor Cabang :
Jln. Gatot Subroto 108 Bandar Lampung
Telp. 0721 - 481898 Fax. 0721 - 486905

Pabrik & Perkebunan :
KM. 90 Gn. Batin, Lampung Tengah
Telp. 0725-561700 Fax. 0725-561800

SURAT KETERANGAN

NOMOR : 370/HR/VII/2017

Pimpinan PT Gunung Madu Plantations, dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

- Nama : **Luksi Annisa**
- NIM : 135130042
- Lembaga Pendidikan : UPN " Veteran" Yogyakarta
- Fakultas / Jurusan : Pertanian/Agribisnis

Telah melaksanakan Penelitian pada tanggal 10 Juni-14 Juli 2017 di Departemen Factory PT Gunung Madu Plantation, Lampung Tengah.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Site Gunung Batin, 15 Juli 2017
PT GUNUNG MADU PLANTATIONS

PT. GUNUNG MADU PLANTATIONS * GUNUNG BATIN *

Ir. Dwi Witrianto
Kepala Departemen HR

CC. - Arsip